



ASESORIA JURIDICA



A Juridice

1172

DECRETO ALCALDICIO N° _____/2025

PADRE HURTADO,

2 JUN. 2025

LA ALCALDIA DE PADRE HURTADO, HOY DECRETO LO SIGUIENTE:

VISTOS Y CONSIDERANDO:

- 1.- La necesidad de la Municipalidad de Padre Hurtado de contar con un nuevo protocolo que prevenga, regule y sancione las conductas en materia de acoso laboral, acoso sexual y maltrato.
- 2.- Lo dispuesto en el Artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República de Chile, que reconoce el "derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".
- 3.- La Ley N° 20.607 que tipifica y sanciona el acoso laboral, modificando el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- 4.- La Ley 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- 5.- El Decreto Alcaldicio N° 489 de fecha 29 de marzo de 2022, que aprueba el protocolo sobre prevención y tratamiento del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, de la Municipalidad de Padre Hurtado.
- 6.- El nuevo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, de la Municipalidad de Padre Hurtado.
- 7.- El memorándum N° 112 de fecha 18 de junio de 2025, que remite los acuerdos del Honorable Concejo Municipal, de sesión Ordinaria N° 18, de fecha 17 de junio de 2025, en específico el N° 156/2025.
- 8.- Las facultades que me confiere la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades N° 18.695, y sus modificaciones vigentes;
- 9.- El Acta de Proclamación de fecha 03 de diciembre de 2024, del Primer Tribunal Electoral de la Región Metropolitana, que me proclamó Alcalde de la Municipalidad de Padre Hurtado.
- 10.- El Decreto Alcaldicio N° 1843 de fecha 22 de septiembre de 2021 que establece la subrogancia en caso de ausencia o impedimento del Sr. Alcalde y sus modificaciones ✓

DECRETO:

- 1.- **DEJESE** sin efecto el Decreto Alcaldicio N° 489 de fecha 29 de marzo de 2022, que aprueba el protocolo sobre prevención y tratamiento del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, de la Municipalidad de Padre Hurtado.
- 2.- **APRUEBESE** El nuevo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo de la Municipalidad de Padre Hurtado que forma parte integrante del presente Decreto Alcaldicio. ✓
- 3.- **PUBLÍQUESE** el presente acto administrativo en la página web oficial de la Municipalidad de Padre Hurtado (www.mph.cl), por intermedio del Departamento de Comunicaciones, específicamente en la sección de Transparencia Activa. Asimismo, remítase mediante correo institucional a todos los funcionarios municipales, y distribúyase a las unidades de Recursos Humanos y Oficina de Partes, para su adecuada implementación y cumplimiento. ✓

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, TRANSCRÍBASE Y HECHO ARCHÍVESE.



SECRETARIO MUNICIPAL



ALCALDE (S)

FMH/SEC.MUN/CONTROL/AS.JURID/ynh

DISTRIBUCION

- Secretaría Municipal
- Dirección de Control
- Jurídica
- Todas direcciones

2



**NUEVO
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL,
LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO ILUSTRE
MUNICIPALIDAD DE PADRE HURTADO
2025**

JCRK



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/SGZQIX-203>

mph.cl

[@mph](https://www.instagram.com/mph)

[@mph](https://www.facebook.com/mph)

www.mph.cl

[Municipalidad #PadreHurtado](https://www.youtube.com/channel/UC...)



ANTECEDENTES

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Municipalidad de Padre Hurtado ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Este protocolo se fundamenta en la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo".

En este contexto, la Municipalidad de Padre Hurtado se compromete firmemente a promover un entorno laboral que respete la dignidad humana y favorezca el buen trato entre sus integrantes. Nuestra visión es que las relaciones laborales deben basarse en el respeto y la dignidad, permitiendo así el pleno desarrollo de las potencialidades de todos quienes trabajan en nuestra organización, incluyendo a los funcionarios y prestadores de servicios.

ALCANCES

Las políticas definidas en este protocolo son aplicables a todos los funcionarios del municipio, incluyendo a prestadores de servicio, estudiantes en práctica y cualquier persona vinculada con la Municipalidad de Padre Hurtado bajo diversas figuras contractuales o convenios, con las adecuaciones reglamentarias pertinentes según su situación. Reconocemos que la implementación de esta política y el procedimiento de denuncia establecido no obstaculiza, restringe ni sustituye de ninguna manera la facultad de los funcionarios, trabajadores y otros afectados para recurrir a las instancias jurisdiccionales que la ley ofrece para hacer valer sus derechos.

Modificaciones a la Ley N°18.883, sobre Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales

- 1) Se establece la necesidad de iniciar un procedimiento disciplinario de oficio por parte de la autoridad cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y funcionarias para determinar las responsabilidades administrativas en caso que correspondan. La autoridad deberá resolver fundadamente aquellos casos que no proceda la investigación, a diferencia de lo que ocurría antes que era completamente facultativo.
- 2) Al igual que para el sector privado, se instaura una serie de principios rectores respecto de los procedimientos de investigación en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que son los de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Por otro lado, se incorpora el acoso laboral como como causal de destitución.
- 3) Se establece la obligación de dictar una resolución fundada cuando se desestime una denuncia que invoque conductas de acoso laboral o sexual, imponiendo un plazo de notificación de 5 días a la persona denunciante quien podrá reclamar ante la Contraloría General de la Republica, resguardando el derecho al reclamo y el principio de celeridad.





DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

- 4) Con la finalidad de resguardar el principio de imparcialidad en las investigaciones derivadas de los actos de acoso sexual o laboral cuando la persona denunciada o denunciante sea de rango superior como alcaldesa, concejal, jefaturas, entre otros, se deberá poner en conocimiento a la Contraloría General de la República la que deberá sustanciar el sumario.
- 5) Las y los concejales deberán observar la norma que contempla que, los alcaldes cesarán en su cargo cuando se manifieste el caso de remoción por impedimento grave, por contravención de igual carácter a las normas sobre probidad administrativa, o notable abandono de sus deberes, lo que incluye acoso sexual o laboral. De esta forma, deben actuar o se investigará su potencial responsabilidad en dichos casos.
- 6) En línea con la perspectiva de género, las investigaciones deben incorporar la designación de forma preferente de un fiscal funcionario o funcionaria competente y con formación en las temáticas de acoso, género o derechos fundamentales, cuando se ordene el sumario por conductas de acoso sexual o laboral.
- 7) Se incorpora la facultad de las eventuales víctimas y personas afectadas de aportar antecedentes en el procedimiento de investigación, además de conocer su contenido desde la formulación de cargos, ser notificadas e interponer recursos de la misma manera que la persona denunciada.
- 8) Se otorga la obligación a los fiscales, dentro del contexto del sumario, de tomar las medidas de resguardo necesarias, como la separación de espacios físicos, y especialmente la atención psicológica temprana del denunciante, por medio de los programas destinados al efecto a través de los organismos administradores de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, las que deberán estar vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que se encuentre afinado.
- 9) Se incorpora que cuando la o el fiscal proponga el sobreseimiento y sea aprobado por el alcalde o alcaldesa, respecto en casos de acoso sexual y acoso laboral, se deberá notificar a la denunciante en un plazo determinado de 5 días, pudiendo reclamarse ante la Contraloría General de la República. Asimismo, cuando el alcalde o alcaldesa determine la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos investigados, deberá notificar la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República.
- 10) Con el objetivo de agilizar los procesos, se establece un plazo determinado de 20 días para que se adopten las medidas necesarias para apresurar y determinar la responsabilidad del fiscal cuando hayan vencido los plazos de instrucción de un sumario, cuando sean casos de acoso laboral y sexual.

Modificaciones a la Ley N°18.695 de la Orgánica Constitucional de Municipalidades

- 1) Se podrá aplicar como causal de cesación en el cargo del alcalde o la alcaldesa, la remoción por impedimento grave por contravención de igual carácter a las normas sobre probidad administrativa o abandono de sus deberes, no sólo a requerimiento de un tercio de los concejales en ejercicio, sino que también por un concejal o concejala cuando la autoridad



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/SGZQIX-203>

mph.cl | [muni_mph](https://www.facebook.com/muni_mph) | [@mph_chile](https://twitter.com/mph_chile) | www.mph.cl | [Municipalidad #PadreHurtado](https://www.instagram.com/municipalidad_padrehurtado)



DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

haya sido denunciada, y por medio de un sumario instruido por la Contraloría General de la Republica, se verifique que se incurrió en acoso sexual o acoso laboral.

2) Con la finalidad de establecer una infracción de carácter grave a las normas de probidad administrativa la responsabilidad de un concejal en un procedimiento de sumario administrativo en materia de acoso laboral o sexual, se incorpora una nueva causal de cesación en el cargo, la cual será declarada por el Tribunal Electoral Regional respectivo como las otras ya existentes.

3) Se incorpora que los concejales estarán afectos a las prohibiciones funcionarias, establecidas en el Estatuto para Funcionarios Municipales, de actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, como el acoso sexual, la discriminación arbitraria y el acoso laboral.

MARCO NORMATIVO

Cada procedimiento debe incluir la normativa vigente que lo regula y aquellos marcos legales que fundamentan la creación de entornos laborales adecuados y de respeto absoluto, tomando en cuenta, al menos, los siguientes cuerpos normativos:

- La Constitución Política de la República, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el Decreto N°100/2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- La Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículos Nos. 13, 15, 46 y 62, entre otros.
- La Ley N°18.883, que Aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, especialmente los Artículos Nos. 82, 88 y 123;.
- Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, incorporando esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo.
- El Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el Decreto con Fuerza de Ley N°1/2022, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo.
- Ley N°20.607, que tipifica y sanciona el acoso laboral, modificando el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Ley N°20.609, que Establece medidas contra la discriminación. Ley N°21.120, que Reconoce y da Protección al Derecho a la Identidad de Género;
- Ley N°21.153, que modifica el Código Penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos;
- Ley N° 21.545, que Establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación;
- Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de Prevención, investigación y sanción de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo;



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/SGZQIX-203>

[mph.cl](https://www.mph.cl) | [@mph_chile](https://www.mph.cl) | www.mph.cl | [Municipalidad #PadreHurtado](https://www.mph.cl)



DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

- Ley N° 21.675, Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género; Los Principios de Yogyakarta y Yogyakarta plus;
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará), promulgada a través del Decreto N°1.640 del Ministerio de Relaciones Exteriores;
- Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, promulgado a través del Decreto N°122/2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores; Subsecretaría de Relaciones Exteriores;
- Instructivo N°E516610/2024, de la Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N°21.643 (Ley Karin), introdujo en las Leyes Nos.18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

OBJETIVOS

Estableceremos un procedimiento claro y eficiente para que todas las personas que se desempeñan en el Municipio puedan denunciar cualquier conducta inapropiada de manera expedita y confidencial. Este procedimiento está diseñado para garantizar la protección y el respeto de los derechos de los afectados, en consonancia con las modificaciones introducidas por la Ley 21.643 al Código del Trabajo y otros cuerpos legales.

DEFINICIONES

En virtud de la Ley N° 21.643, que fortalece las directrices y medidas para abordar el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, la Municipalidad de Padre Hurtado se compromete a adoptar y aplicar políticas claras y efectivas en estos ámbitos. Esta ley modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, estableciendo un marco normativo riguroso para la prevención, investigación y sanción de estas conductas, asegurando así un ambiente laboral seguro, respetuoso y digno para todos.

Acoso sexual: "Entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida y 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". (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo). El acoso sexual implica, entre otras conductas, insinuaciones sexuales no deseadas o no consentidas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral del afectado no es tolerable.

Acoso laboral: "Entendiéndose por tal 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 de una 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



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/SGZQIX-203>

[@mph.cl](#) | [@mph_chile](#) | [www.mph.cl](#) | [Municipalidad #PadreHurtado](#)



DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

empleo". (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo). El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral de la persona afectada no es tolerable.

Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: "Entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros". (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo). Por ejemplo: gritos o amenazas, uso de garabatos o palabras ofensivas, golpes, robos o asaltos en el lugar de trabajo, u otras conductas que resulten en lesión física, daño psicológico o muerte.

Adicionalmente, en el contexto del deber del empleador de proteger la salud y seguridad de sus trabajadores se debe realizar una adecuada gestión de los riesgos psicosociales laborales, entendiéndose por esto como:

Factores de riesgos psicosociales laborales: Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas y la productividad de la organización o empresa. Estos factores pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados, pueden ser el inicio o la causa de posteriores conductas de acoso y violencia en el trabajo.

Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas también pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género, por lo cual también deben ser identificados y medidos para su correcta eliminación o gestión de su riesgo, cumpliendo así el deber preventivo fijado por el legislador. Se entiende por estos comportamientos como:

Comportamientos incívicos: El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia que deben ser erradicadas de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves. Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales y prevenir posibles conductas de acoso o violencia, se debe, entre otros, promover ambientes laborales que tiendan a:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios, propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/SGZQIX-203>

 [@mph.cl](#)  [@muni_mph](#)  [@mph_chile](#)  [www.mph.cl](#)  Municipalidad #PadreHurtado



DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

- Respetar los espacios personales del resto de las personas trabajadoras, consultando en caso de dudas sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

Sexismo: Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, lo que en determinados contextos podría dar lugar a conductas constitutivas de acoso. Ejemplos de sexismo hostil pueden ser:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género

Por otra parte, el sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben erradicarse de los espacios de trabajo. Aunque no buscan generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada que podría desencadenar futuras conductas de acoso o violencia. Ejemplos de esto, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, pueden ser:

- Dar a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema, lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining".
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en la literatura sociológica como "maninterrupting".
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente".

Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos o sexismo inconsciente, propios del contexto de las relaciones laborales. Entre ellas, considerando siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidas las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión. Todas las acciones anteriores se deben desarrollar con pleno respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y no pueden ser utilizados para



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/SGZQIX-203>

 www.mph.cl  [mph.cl](https://www.facebook.com/mph.cl)  [@mph_chile](https://twitter.com/mph_chile)  [www.mph.cl](https://www.instagram.com/mph.cl)  [www.mph.cl](https://www.youtube.com/mph.cl)  [www.mph.cl](https://www.whatsapp.com/mph.cl)  [www.mph.cl](https://www.telegram.com/mph.cl)  Municipalidad #PadreHurtado



desarrollar subrepticiamente mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico, circunstancia en que podrían configurar una eventual conducta de acoso.

ANÁLISIS DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

El inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas: el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo.

Por su parte, el inciso final del artículo 13 de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, preceptúa que la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual.

A continuación, se profundizará en los sentidos del acoso, el análisis de cada concepto y las conductas que constituyen acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

SENTIDOS DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL ✓

El acoso laboral y sexual pueden manifestarse de las siguientes formas:

1. **Acoso vertical descendente:** Es aquel en que el agente acosador es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, por ejemplo, desde la jefatura hacia un subordinado/a. Si bien podría darse el caso de que el/la acosador/a tenga más de una víctima, suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislada o estigmatizada por la Jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares. Situaciones de acoso de este tipo son aquellas donde la Jefatura se burla, humilla o discrimina a un subordinado, o cuando se realizan de forma indebida requerimientos de carácter sexual;
2. **Acoso vertical ascendente:** Es aquel en que la persona que realiza el acoso laboral y/o sexual ocupa un puesto de menor jerarquía al afectado, por ejemplo, desde los subordinados hacia la Jefatura. Este tipo de acoso es poco frecuente, pero puede darse, a modo de ejemplo, cuando un/a funcionario/a pasa a tener como subordinados a los que antes fueran sus colegas de trabajo; cuando se incorpora una nueva persona a un cargo directivo y desconoce la organización preexistente o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por los subordinados. En este caso - ya que para acosar generalmente se requiere de "asimetría de poder"-, suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la Jefatura, ya que de esta manera logran invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional;
3. **Acoso horizontal:** Es aquel que se da entre colegas o compañeros/as de trabajo de una misma categoría o nivel jerárquico, es decir, entre pares o grupos de pares. El ataque puede deberse a numerosas razones, a modo de ejemplo: celos, envidia, competencia o problemas de tipo personal. Aquí, el/la acosador/a busca entorpecer el trabajo de su colega o compañero/a de trabajo para deteriorar su imagen o carrera profesional, también puede llegar a atribuirse a sí mismo méritos ajenos.





DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

Denuncia: Corresponde a la manifestación formal y de acuerdo al procedimiento establecido, de ser víctima o de tener conocimiento de práctica de maltrato, acoso laboral o acoso sexual en la Institución.

Denunciante: Persona o Asociación que representa a una o más personas, y que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral o acoso sexual.

Denunciado/a: Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.

Víctima: Persona en quien recae la acción de maltrato, acoso laboral o acoso sexual.

Rol Jefaturas y Profesionales de Recursos Humanos: Todas las jefaturas y profesionales de la División y Unidades de RRHH deberán estar en condiciones de entregar información respecto del procedimiento de denuncia de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, a quien la solicite.

Receptor de Denuncia: Todas las denuncias deberán ser dirigidas al alcalde del Municipio si corresponde, a través de oficina de partes o directamente, se podrá canalizar la entrega de la denuncia a la Jefatura de Recursos Humanos, según corresponda, o quien(es) éstos designen para tales efectos;

ANÁLISIS DEL ACOSO LABORAL Y CONDUCTAS QUE LO CONSTITUYEN

Tal y como se indicó en el Capítulo anterior, el acoso laboral es definido en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo como “Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más servidores públicos, en contra de otro u otros servidores públicos, 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, violencia o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL ✓

a. Ataque a la víctima con medios organizacionales:

Es la acción más primaria, ejercida por la/as persona/as acosadora/as, y tiene como objeto lograr el descrédito de la persona en su ambiente laboral más cercano. Incluye acciones directas, tales como:

- Restringir a un/a funcionario/a las posibilidades de hablar;
- Cambiar de lugar de trabajo, aislándolo/la de sus compañeros/as, sin que sea un requisito del trabajo;
- Prohibir a los/as compañeros/as hablar con un/a funcionario/a determinado; ✓
- Excluir de reuniones; ✓
- No entregar información necesaria para la realización de trabajo;
- Ejercer contra el/la funcionario/a una conducta indebida o arbitraria;
- Evaluar su trabajo de forma inequitativa o sesgada;
- Amplificar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes;
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su voluntad, conciencia y marco ético;
- Juzgar el desempeño del/la funcionario/a de forma ofensiva;



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/SGZQIX-203>

@mph.cl

@mph.cl

@mph.cl

www.mph.cl

Municipalidad #PadreHurtado



DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

- No asignarle tareas, asignar tareas sin sentido o asignarle funciones de inferior jerarquía del
 - campo de desempeño o ajeno a los conocimientos que éste tiene o que resulten
 - degradantes al/la funcionario/a;
 - Asignar tareas a un/a funcionario/a con datos erróneos intencionalmente; ✓
 - Sobrecarga selectiva a la víctima de trabajo, en comparación con sus pares;
 - Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajos irrazonables;
 - Cuestionar y desautorizar las decisiones del/la funcionario/a; ✓
 - Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con la jefatura;
 - Esconder o dañar elementos de trabajo. ✓
- b. Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social:
- Rehuser la comunicación con un/a funcionario/a a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con él o ella, no dirigirle la palabra;
 - Tratar a un/a funcionario/a como si no existiera;
 - Excluir a un/a funcionario/a de actividades sociales del equipo de trabajo, dentro del
 - contexto laboral.
- c. Ataques a la vida privada de la víctima
- Criticar permanentemente la vida privada de un/a funcionario/a;
 - Acoso por medios digitales (teléfono, correo electrónico, redes sociales, entre otros);
 - Ridiculizar al/la funcionario/a;
 - Dar a entender que un/a funcionario/a tiene problemas psicológicos;
 - Mofarse de las situaciones de discapacidad de un/a funcionario/a (conductas, gestos, ideas, entre otros);
 - Mofas relativas a las actitudes, aspectos físicos, género y/o preferencia sexual de un/a
 - funcionario/a;
 - Causar daño a las pertenencias de un/a funcionario/a;
- d. Ataques a la salud física de la víctima
- Amenazas de violencia física a un/a funcionario/a;
 - Exigirle trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud;
- e. Agresiones verbales
- Agredir con gritos a un/a funcionario/a;
 - Hacer uso de expresiones hirientes, que buscan causar daños;
 - Insultos contra un/a funcionario/a;
 - Amenazas contra un/a funcionario/a;
 - Críticas permanentes a un/a funcionario/a;
 - Realizar bromas que generen molestias, sin consentimientos.
- f. Rumores
- Referirse negativamente a un/a funcionario/a con terceras personas;

Difundir rumores que menoscaben a la víctima.

Adicionalmente, presentan algunos ejemplos de acoso laboral que fueron recabados en las mesas de trabajo y sensibilización realizadas en el Municipio a propósito de la elaboración de este protocolo:

- Trasládame de mi dirección sin motivo;
- Maltrato verbal entre compañeros;



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/SGZQIX-203>

[@mph.cl](#)

[@muni_mph](#)

[@mph_chile](#)

[www.mph.cl](#)

[Municipalidad #PadreHurtado](#)



DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

- Uso de sobrenombres despectivos a otros en tenor de burla;
- No dirigir la palabra, aislamiento y que no te involucren en los asuntos laborales; ✓
- Amenazas de estabilidad laboral;
- En reunión cuando doy mi opinión un compañero te dice “estás en tus días”.

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

Sin perjuicio de lo señalado en el número anterior, se debe tener presente que no constituyen conductas de acoso laboral las siguientes:

- Conflictos menores ocasionales;
- Estrés derivado de la carga laboral;
- Una amonestación de la jefatura directa justificada por el no cumplimiento de deberes o funciones;
- Críticas constructivas;
- Jornadas laborales extensas por necesidades del servicio;
- Anotaciones en la hoja de vida del/la funcionario/a con justificación;
- Los informes de desempeño y pre-calificaciones;
- Postergar o adelantar un feriado debidamente justificado en relación con la continuidad del servicio;
- Denegar con fundamentos un permiso administrativo;
- Trabajos en emergencia que no sean de su dirección por necesidad del servicio y emergencia comunal;
- Todo lo que la ley ha dispuesto sea resuelto por la Jefatura.

ANÁLISIS DEL SEXUAL Y CONDUCTAS QUE LO CONSTITUYEN

Tal y como se indicó previamente en el presente protocolo, el artículo 2° inciso segundo de nuestro Código del trabajo, ha establecido que el acoso sexual corresponde a “aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Distinguiendo algunos de los elementos que se desprenden de la definición de acoso sexual, según lo que señala la normativa, es posible mencionar lo siguiente (*Manual de auto-aprendizaje sobre acoso Sexual de la dirección de trabajo organización internacional del trabajo (OIT), 2006, página 36*):

1. Conducta realizada por una persona: Significa que el acoso sexual, incluye no solo el acoso de un hombre a una mujer, sino también situaciones contrarias, entre personas del mismo sexo y personas no binarias.

El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razones de género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.

2. Sin consentimiento: La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no puede alegar posteriormente acoso sexual.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/SGZQIX-203>

[mph.cl](#)

[@mph_chile](#)

[@mph_chile](#)

[www.mph.cl](#)

[Municipalidad Padre Hurtado](#)



DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

3. Por cualquier medio: Por ejemplo, de manera presencial, a través de medios digitales, mediante mensajes enviados a través de terceros, entre otros medios. Las conductas constitutivas de acoso sexual no se encuentran limitadas a acercamiento o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que puede representar un requerimiento de carácter sexual indebido.
4. Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo: Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona. Como el acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad del empleo, promoción salario o cualquier otra decisión relativa al trabajo.

Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo sufre.

CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL

A fin de facilitar la identificación de las conductas del tipo de acoso sexual, se presentan algunos ejemplos y descripciones conceptuales (*Manual de aprendizaje sobre acoso sexual, Dirección del Trabajo - Organismo Internacional del Trabajo (OIT), 2006, página 20*):

Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos y roces con connotación sexual): equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, al intento de violación o coacción para las relaciones sexuales.

Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual): Incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera de lugar del trabajo después que se haya puesto en claro que dicha situación es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Estos comportamientos asignan a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.

Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotografías sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.

Comportamientos basados en el sexo que afecta la dignidad de la persona en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, etc. (todas ellas de carácter sexual): El acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales sino la expresión de poder de una persona por sobre la otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es inmediata o físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el acosado. Adicionalmente, presentan algunos ejemplos de acoso sexual que fueron recabados en las mesas de trabajo y sensibilización realizadas en el Municipio a propósito de la elaboración de este protocolo:



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/SGZQIX-203>

 [mph.cl](#)  [@muni_mph](#)  [@mph_chile](#)  [www.mph.cl](#)  [Municipalidad #PadreHurtado](#)



DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

- Tocar a un/a compañero/a en forma sorpresiva sin consentimiento con connotación sexual;
- Comentarios en tenor de bromas que causen incomodidad en las víctimas, inclusive que alguien haga correr alguna historia falsa o rumor acerca de alguno/a/e compañero/a/e;
- Miradas inapropiadas;
- Recibir comentarios sexuales;
- Comentarios de partes del cuerpo de un/a compañera de índole sexual.

ANÁLISIS DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y CONDUCTAS QUE LA CONSTITUYEN

Es aquella 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN VIOLENCIA EN EL TRABAJO

- Gritos o amenazas;
- Uso de garabatos o palabras ofensivas;
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas;
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por el personal o su potencial muerte;
- Robos o asaltos en el lugar de trabajo.

Se presentan también algunos ejemplos de violencia en el trabajo que fueron recabados en las mesas de trabajo y sensibilización realizadas en el Municipio a propósito de la elaboración de este protocolo:

- Cuando los vecinos vienen de forma prepotente a hablarme;
- Ataques de vendedores ambulantes por pedirle que no estén en las instalaciones sin autorización previa;
- Amenazas con armas blancas cuando realizamos inspección en terreno;
- Amenazas con pistolas cuando vamos a entregar una ayuda social;
- Cuando los infractores asisten al mesón de mis compañeros del Juzgado de Policía Local y los tratan de forma violenta;
- Cuando me agreden verbal o físicamente dentro de mis funciones como persona que atiende público.
- Amenazar con pistola mientras cumplo mis funciones

DERECHOS Y DEBERES.

A) PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/SGZQIX-203>

[fmph.cl](#) [@muni_mph](#) [@mph_chile](#) [www.mph.cl](#) [Municipalidad #PadreHurtado](#)



DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

B) MUNICIPALIDAD DE PADRE HURTADO.

- 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 las personas trabajadoras
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean re-victimizados y estén protegidos contra represalias
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia
- Monitorear y velar por el 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.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/SGZQIX-203>

 [mph.cl](#)  [muni_mph](#)  [@mph_chile](#)  [www.mph.cl](#)  [Municipalidad #PadreHurtado](#)



DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD.

El fomento de ambientes de trabajos sanos y de relaciones laborales basadas en un trato digno, considera tres dimensiones:

1. Prevención.
2. Investigación, protección y sanción.
3. Seguimiento.

1. Políticas de Prevención.

La prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el ámbito laboral incluye la gestión de los factores de riesgo psicosociales, así como la identificación y erradicación de comportamientos irrespetuosos y discriminatorios. Muchos de estos factores, como la sobrecarga de tareas, la falta de reconocimiento por el esfuerzo realizado, la equidad organizacional, la vulnerabilidad, entre otros, cuando no son gestionados adecuadamente, suelen ser los antecedentes más directos de conductas de acoso y violencia en el trabajo. Además, las conductas irrespetuosas y discriminatorias pueden ser el inicio de una escalada que termine en violencia y acoso, especialmente por motivos de género.

La Ilustre Municipalidad de Padre Hurtado se compromete, a través de este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, a la mejora continua en la identificación y gestión de los riesgos psicosociales dentro de su matriz de riesgos.

Este protocolo incluye una declaración (“indicado en el inciso segundo de los ANTECEDENTES”) en la que se manifiesta que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas absolutamente inaceptables y prohibidas en la organización. Las relaciones interpersonales deben basarse siempre en el buen trato y el respeto mutuo entre todos los integrantes.

a. Objetivos.

- Implementar activamente políticas que promuevan un buen clima y trato laboral, junto con una cultura preventiva que ayude a evitar situaciones que puedan deteriorarlo.
- Fomentar la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los distintos estamentos y unidades de la organización.
- Promover prácticas que contribuyan a un entorno de trabajo donde se respete la

Será de responsabilidad de todos los funcionarios colaborar en el cuidado y mantención de un buen ambiente laboral, correspondiendo a las máximas autoridades del Municipio, tomar las acciones necesarias para:

- Desarrollar la gestión preventiva del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, procurando generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato, cordialidad y la protección de los derechos de las personas.
- Garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana, evitando todo trato prepotente, abusivo, irrespetuoso o discriminatorio al interior de la Institución.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/SGZQIX-203>

 mph.cl  [@mph_chilo](https://twitter.com/mph_chilo)  www.mph.cl  Municipalidad #PadreHurtado



DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

- Adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre todas las personas, promoviendo ambientes laborales saludables.

b. Activación.

- Permanente.

c. Responsable.

- Departamento de Recursos Humanos*

d. Contenidos.

- **Inducción:** se incluirá un módulo sobre la existencia de las Políticas de Prevención y Tratamiento del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, destinado a las nuevas autoridades, funcionarios, estudiantes en práctica y cualquier otra persona vincula al Municipio.
- **Difusión:** se entregará una copia digital de las Políticas a todos los integrantes del Municipio y se publicará de forma permanente en la página web*. Periódicamente se difundirá información sobre las vías de actuación y ejemplos de las conductas que constituyen maltrato y acoso laboral o sexual.
- **Formación:** se podrá incluir la temática en las actividades formativas de los programas anuales de la Política de Calidad de Vida, buscando fomentar el buen clima laboral y las conductas preventivas del maltrato o acoso laboral y sexual. Se considerará especialmente a los actores críticos del Procedimiento de Denuncia e Investigación, tales como investigadores o personas responsables de liderar los procesos.
- **Liderazgo:** se realizarán actividades específicas de formación para las jefaturas, con el objeto principal de ayudarles a identificar aquellos factores que pueden generar conductas de maltrato o acoso y reforzar las conductas esperadas de los líderes en la temática. Se considerará en la definición de sus perfiles aspectos relacionados con gestión de personas. En su evaluación de desempeño se vinculará con el Rol de Jefatura el manejo de esta temática.

Identificación de los peligros o factores de riesgo psicosociales de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, las cuales constituyen factores de riesgos psicosociales en esta materia, así como la existencia de conductas incívicas o sexistas de acoso sexual o violencia en el trabajo, las cuales de incorporan a la matriz de riesgo de la Ley Karin. Para ello, se analizarán los riesgos incorporados en cuestionario CEAL-SM, el cual es el instrumento vigente de análisis de riesgos psicosociales, así como en el futuro se considerarán las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas y registradas durante el periodo de evaluación. La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/SGZQIX-203>

[/mph.cl](#) | [@muni_mph](#) | [@mph_chile](#) | [www.mph.cl](#) | [Municipalidad #PadreHurtado](#)



DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

Factores de Riesgos.	• Riesgo de violencia y acoso, expresado en sufrir conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas por otros colegas, que se relacionan con características de quien sufre dicha conducta tales como su apariencia física, género u orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, creencias, etc. • Riesgo de violencia y acoso, expresado en la posibilidad de estar involucrado en disputas o conflictos entre colegas. • Riesgo de violencia y acoso, expresado en sufrir conductas que atenten contra su indemnidad sexual o directamente catalogadas como acoso sexual. • Riesgo de violencia y acoso, expresado en sufrir conductas de acoso laboral o sexual por parte de terceros ajenos a la Municipalidad de Padre Hurtado.
-----------------------------	--

Medidas para la prevención y control de peligros o factores de riesgos:

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programará e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

El programa de trabajo se dará a conocer a los comités paritarios y al comité de integridad de la Municipalidad, para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas

	• Contar con un Código de Ética de la Ilustre Municipalidad de Padre Hurtado, que aborde situaciones que podrían ocurrir dentro de la organización. Se generarán actividades de difusión y de capacitación sobre el mismo. ✓ • Generar una política municipal de buen trato. Se realizarán capacitaciones sobre la misma política. ✓ • Establecer y mantener un protocolo público de denuncia e investigación de hechos constitutivos de acoso laboral y acoso sexual, el cual permitirá saber de
--	---





Medidas de prevención a implementar	forma clara y concreta qué hacer ante situaciones de este tipo. El protocolo se realizará el marco de Ley Karin y cumplirá con el estándar incorporado por medio de modificaciones legales al Estatuto Administrativo de funcionarios Municipales y demás textos legales ✓ • Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas en cada caso, reconociendo que existen unidades o departamento expuesto de forma inherente a dicho riesgos, por tener permanente atención a público. ✓ • Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la ilustre Municipalidad de Padre Hurtado abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos. • Las jefaturas serán capacitadas sobre la Ley y las conductas concretas que podrían constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de las personas afectadas, así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral. ✓ • La Ilustre Municipalidad de Padre Hurtado informará de las medidas de prevención y protección del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, así como del procedimiento de denuncia. ✓
---	---

En las medidas de prevención a implementar señaladas en la tabla anterior, se comprende la de informar adecuadamente a las personas que se desempeñan y prestan servicios en la Municipalidad de Padre Hurtado sobre los riesgos identificados, así como sus medidas de prevención y protección.





2.- Políticas de Investigación, Protección y Sanción.

2.1.- Principios del Procedimiento de Denuncia e Investigación.

El procedimiento de denuncia y posterior curso de acción tendrá como marco los siguientes principios básicos que guiarán el desarrollo del mismo:

- **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación incorpora como base fundamental, la confidencialidad y privacidad de las partes involucradas, constituyéndose la difusión arbitraria de la información en un hecho sancionable, sin perjuicio de los derechos del denunciante e investigado, conforme a las normas del debido proceso.
- **Imparcialidad:** Las personas que intervengan en el análisis o investigación de las denuncias, deben ser imparciales y tener una visión objetiva de los procesos, sin sesgo ni conducta estigmatizadora para ninguna de las partes involucradas.
- **Celeridad:** El procedimiento de investigación se desarrolla por el impulso del investigador o fiscal, en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar la pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria. Lo anterior, teniendo presente que el investigador o fiscal, debe seguir cumpliendo sus funciones asignadas en la función municipal.
- **Perspectiva de género:** En el procedimiento se deben considerar 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.
- **Rapidez:** Tanto el análisis de la denuncia como la resolución de los cursos de acción deberán ajustarse a los plazos establecidos para este procedimiento y en el Reglamento de Responsabilidad Administrativa de los funcionarios municipales cuando corresponda, de manera de evitar la burocratización de los procesos.
- **Responsabilidad:** Cada persona que realice o efectúe una denuncia, debe tener presente la magnitud de la acusación; por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde. Una denuncia que sea identificada como dolosamente falsa constituye una infracción que puede ser sancionada de acuerdo con el Reglamento de Responsabilidad Administrativa.
- **Igualdad de Género:** Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de todas las personas, que se garantizan a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios y las oportunidades.
- **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.
- **Idoneidad:** Se debe procurar que la persona a cargo de investigar una denuncia por Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, cuente con los conocimientos, las habilidades y capacidades propias, que le permitan realizar un trabajo de calidad, que asegure una investigación idónea.
- **Debido proceso:** Se debe entender que cada proceso de investigación recoge los principios del debido proceso legal, esto es, derecho a defensa, bilateralidad, presunción





DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

de inocencia, preexistencia del órgano que conoce de la denuncia como de las sanciones que se aplicarán, y el derecho a conocer el contenido de la denuncia.

- **Protección a la dignidad de las personas:** Se debe proteger tanto la dignidad de la víctima como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

2.2.- De la Recepción y contenido de la denuncia.

- **La denuncia deberá formularse por escrito y estar firmada por el denunciante.** Las personas, ya sea que sufran o conozcan de hechos definidos como maltrato, acoso sexual o laboral, tendrán el derecho a denunciarlos. Sin perjuicio de lo anterior, quienes desempeñen cargos de jefatura, tendrán la obligación de denunciar cuando tomen conocimiento de hechos de maltrato o acoso laboral o sexual por el relato de la víctima.
- Se adjunta al presente procedimiento, el **Formulario de Denuncia de Maltrato o Acoso Laboral o Sexual y Violencia en el Trabajo**, el cual estará disponible – además- en el Departamento de Recursos Humanos y Oficina de Partes de la Municipalidad. Será admisible la denuncia, aunque no se presente en el formulario, en tanto contenga los requisitos mínimos a los que se alude más adelante.
- **La denuncia debe estar dirigida al alcalde de la Municipalidad.**
- **Las denuncias se deben entregar en un sobre cerrado que, en su exterior indique el carácter confidencial:** En su contenido podrá solicitarse que sean secretos la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes, nombres de testigos y/o documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia. Lo anterior, debiendo tenerse presente que los antecedentes aportados en la denuncia y los que se incorporen en el curso de la investigación, no podrán ser secretos ni para la víctima ni para el investigado. Si él o la denunciante formularen la petición del inciso precedente, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información, sin perjuicio de los derechos de la víctima y del investigado conforme a las normas del debido proceso. Ante la gravedad de los hechos, serán declaradas no admisibles las denuncias anónimas; por tanto, deberá existir una clara identificación de las partes involucradas y las circunstancias que motivaron su presentación.

2.3.- En el caso de que la denuncia sea recibida por el departamento de Recursos Humanos este receptor deberá:

- Registrar la recepción de la denuncia en un libro de correspondencia especial para estos efectos.
- Completar personalmente el registro de la recepción de la denuncia, timbrar y firmar.
- Entregar fotocopia de este registro al denunciante en el momento de la denuncia.
- Hacer entrega de la denuncia a la Autoridad a la que vaya dirigida, vía Oficina de Partes o en forma directa, en el plazo máximo de un día hábil desde que la recibió.

2.4.- La denuncia deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:

- Nombre, unidad y cargo del denunciante.
- E-mail personal, teléfono y/o dirección de contacto del denunciante.
- Narración de los hechos y sus circunstancias.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/SGZQIX-203>

[@mph.cl](#) | [@muni_mph](#)



[@mph_chile](#)



www.mph.cl



Municipalidad #PadreHurtado



DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

- La individualización de la(s) víctima(s) de los hechos (en caso de no coincidir con denunciante), quién(es) los hubieren cometido y de la(s) persona(s) que los hubieren presenciado o que tuviere(n) noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- Acompañar y/o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- Si la denuncia no reúne alguno de los antecedentes requeridos, el alcalde podrá desestimarla mediante acto fundado, el cual será notificado al denunciante dentro de un plazo de cinco días hábiles.
- Recibida una denuncia formal, el **Alcalde** evaluará la instrucción de un procedimiento disciplinario, (investigación sumaria o sumario administrativo), asimismo, podrá en la misma resolución, ordenar las medidas de protección que correspondan, de acuerdo con la gravedad de los hechos denunciados.
- En el caso que la autoridad que recibe la denuncia carezca de competencia para resolver su procedencia, tendrá un término de 24 horas para remitirla a la autoridad que considere competente.
- En el caso que los hechos denunciados configuren un delito, la autoridad o el investigador, cuando los antecedentes de la investigación lo ameriten, deberá formular la respectiva denuncia.
- Será deber del **investigador y/o Fiscal** adoptar inmediatamente las medidas tendientes a proteger a la o las víctimas, para asegurar la integridad de éstas y aminorar el impacto emocional tras los incidentes denunciados.
- Cuando la víctima exprese síntomas o malestar físico o psicológico a raíz de los hechos denunciados, deberá informársele la posibilidad de concurrir a la Asociación Chilena de Seguridad, para solicitar que se evalúe la existencia de una enfermedad profesional.
- La jefatura máxima de servicio tiene un plazo de 3 días hábiles para resolver si tendrá por presentada la denuncia. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada.
- En los casos que se realice una **denuncia falsa** con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada y se comprobare este hecho por medio de la Investigación Administrativa, podrá ser sancionado disciplinariamente.
- **Medidas Precautorias:** Todo procedimiento debe indicar las medidas precautorias indicadas en el Artículo 134 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales que pueden aplicarse durante el proceso de denuncia e investigación, explicitando que no impliquen menoscabo o pérdida de derecho para los involucrados, entre éstas, por ejemplo, la separación física de espacios.

2.5.- Los funcionarios que ejerzan las acciones a que se refiere la letra k) del artículo 58 del Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, tendrán los siguientes derechos:

- No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias, tales como suspensión del empleo o de destitución desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese a siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/SGZQIX-203>

[@mph.cl](#) | [@mph_mph](#) | [@mph_chile](#) | [www.mph.cl](#) | [Municipalidad de Padre Hurtado](#)



DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

- No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización y por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.
- No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales. Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.

3.- Política de seguimiento.

Para los efectos de seguimiento de las políticas anteriores, el Equipo de administración implementará un Observatorio de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia del Trabajo, que actuará en la forma que se indica a continuación.

Objetivos

- Sistematizar y difundir prácticas que promuevan estrategias para fomentar el buen trato laboral.
- Monitorear el cumplimiento de las directrices en las Investigaciones Administrativas relacionadas con Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia del Trabajo.
- Analizar y sistematizar los antecedentes recopilados por la unidad de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, asegurando la coherencia en la aplicación de medidas preventivas, de protección y sanción ante situaciones similares.
- Formular recomendaciones para la implementación de actividades de intervención enfocadas en el Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia del Trabajo.
- Evaluar los casos para incorporarlos en actividades de formación y difusión sobre Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia del Trabajo.

Activación.

- Cada vez que se ingrese una denuncia de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia del Trabajo.
- Permanentemente, en cuanto al análisis y observaciones a los antecedentes recopilados por la Departamento de Recurso Humanos.
- La información recopilada será compartida con las Asociaciones de funcionarios al menos semestralmente, resguardando la confidencialidad respecto de los involucrados, para con sus observaciones y aportes elaborar un reporte semestral.

Responsable.

- Administración municipal.

Contenidos.

- **Registro:** conocer los casos y tener información estandarizada, resguardando la confidencialidad de los afectados.
- **Análisis:** generar un registro histórico, que identifique conductas no deseadas y las posibles sanciones relacionadas, así como identificar brechas en la implementación de las Políticas, con miras a erradicar las conductas constitutivas de acoso, maltrato laboral y acoso sexual.
- **Observaciones:** retroalimentar sobre la implementación de las actividades, posibilidades de mejora, necesidades de formación o intervención.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/SGZQIX-203>

@mph.cl @mph.cl @mph.cl www.mph.cl Municipalidad #PadreHurtado



PROCEDIMIENTO Y COMPETENCIA SOBRE DENUNCIAS E INVESTIGACION DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Etapa	Responsables y participantes	Tareas asociadas a la etapa	Observaciones
1.-Recepción de denuncia	Oficina de parte	Recibir denuncia por parte de la/el denunciante	La denuncia debe ser presentada en papel a través de la oficina de partes, en un sobre cerrado dirigido al Sr. Alcalde, o entregada a la persona que recepcionó la denuncia realizada de forma verbal, utilizando el formulario correspondiente. Este formulario será difundido por correo electrónico institucional a todas las personas que se desempeñen o presten servicios en la Municipalidad, sin perjuicio de que también pueda ser solicitado al Departamento de Gestión de las Personas de cada servicio. El formulario se encuentra incorporado en el Anexo 1 de este documento
2.- Determinación de iniciar proceso de investigación por hechos denunciados	Alcalde	Se debe revisar si la denuncia tiene todos los requisitos señalados por la ley, normas complementarias y las señalas en el presente protocolo. Se debe determinar por el Jefe del Servicio la instrucción del inicio del proceso de investigación o si por el contrario decide desestimar denuncia por no reunir requisitos, lo anterior mediante resolución fundada, la cual reclamable ante es la Contraloría General de la República	La ley N°18.883 entrega la facultad al Jefe del Servicio de iniciar procedimiento de investigación por los hechos denunciados o desestimar la denuncia mediante resolución fundada y notificada a la denunciante en el plazo de 5 días. El acto que desestima la denuncia es reclamable por la denunciante en el plazo de 10 días
3.-Inicio de proceso de investigación	En caso que el jefe de servicio determine iniciar procedimiento administrativo, para lo cual designa investigador sumario, fiscal o investigador	Se debe dictar el acto administrativo que decreta el inicio de procedimiento administrativo de investigación, así como nombrar a investigador	El jefe de servicio mediante acto administrativo decide iniciar proceso investigación y naturaleza de la misma, nombra quien desarrollará función de investigador, quien de preferencia debe ser un





DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

		sumario, fiscal investigador que desarrolla dicha función	funcionario o funcionaria que cuente con formación en materia de prevención, investigación y sanción de acoso, derechos género o fundamentales
4.-Adopción de las medidas de resguardo de la víctima	El fiscal, investigador sumario o investigador	El fiscal, investigador sumario o investigador podrá adoptar las medidas de resguardo necesarias para la denunciante.	Las medidas resguardo que deben adoptar respecto de las personas involucradas. Dichas medidas podrán durar desde que se decreten, hasta que el procedimiento se encuentre afinado.
5.-Realización del procedimiento disciplinario	El fiscal, investigador sumario o investigador	El encargado de la investigación podrá realizar y solicitar todas las diligencias investigativas con el objetivo de esclarecer los hechos, y determinar la existencia de responsabilidad administrativa	El fiscal, investigador sumario o investigador deberá sujetarse a las normas existentes en el Estatuto Administrativo y la Ley General de Bases de Administración del Estado, resguardando en esta etapa los principios que rigen la investigación, especialmente el de confidencialidad. Las personas que se desempeñen o presten servicios en la Municipalidad podrán ser citados a declarar por primera vez ante el fiscal, en calidad de inculcados o testigos y serán apercibidos para que dentro del segundo día (desde la citación) formulen las causales de implicancia o recaudación (inhabilidades) en contra del fiscal, investigador o del actuario.
6.-Comunicación del resultado de investigación	El fiscal, investigador sumario o investigador	Dependiendo proceso del de investigación, se debe comunicar la formulación de Cargo y la posibilidad de presentar Descargos por parte del inculcado. Una vez transcurrida esta etapa o finalizada la investigación o investigación sumaria, se debe emitir informe de investigación.	El informe investigación con la propuesta de sobreseimiento o aplicación de sanción, deberá ser remitido al Alcalde, con todos los antecedentes de la carpeta de investigación, quien podrá aprobar o modificar la propuesta. En caso de rechazarla, se dispondrá que se complete la investigación. En caso de aceptar el sobreseimiento el Alcalde debe notificar a la denunciante dentro del plazo de 5 días hábiles, quien, a su vez, dispone del plazo de 20 días hábiles para reclamar ante la Contraloría General de la Republica, según dispone el art. 135 del Estatuto Administrativo para funcionarios municipales.
7.-Resultado de investigación por parte del Jefe de Servicio.	Alcalde	El Alcalde, una vez que se remita a él la investigación, podrá mediante resolución fundada decretar sobreseimiento o sanción	El Alcalde decretara el sobreseimiento o aplicara sanción correspondiente.





DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

8.- Reclamaciones	Denunciante denunciado	y/o	La parte denunciante o inculpado a quien se aplica sanción.	A la parte denunciante, indicando que en caso absolución, sobreseimiento o aplique alguna medida disciplinaria al inculpado, deberá ser notificado dentro de 5 días hábiles, y podrá reclamar dentro del plazo de 20 días hábiles la resolución ante la Contraloría General de la Republica. Respecto del inculpado aplica el art. 139 de la Ley 18.883, en virtud del cual, en contra del decreto que ordene la aplicación de una sanción, procederá el recurso de reposición, el que deberá ser fundado e interponerse dentro de 5 días desde la notificación.
-------------------	---------------------------	-----	---	--

Se debe señalar que según dispone el artículo 142 de la ley N°18.883, los vicios de procedimiento no afectarán la legalidad del decreto que aplique la medida disciplinaria, cuando inciden en trámites que no tengan influencia decisiva en los resultados del sumario. Por su parte, el artículo 143 de la misma ley dispone que los plazos señalados son de días hábiles.



Firmado por:
Jorge Cristian Roa Kruger
Director Jurídico
Fecha: 10-06-2025 11:35 CLT
Municipalidad de Padre Hurtado

JCRK





DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

ANEXO N°1

FORMULARIO DE DENUNCIA DE MALTRATO O ACOSO LABORAL O SEXUAL, VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

INDICACIONES: Previo a realizar una denuncia, se solicita expresamente **LEER** el documento **POLÍTICAS DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**, de la Municipalidad, con el fin de que pueda conocer las definiciones, alcances, plazos y otros antecedentes que puedan facilitar y mejorar la información entregada en su denuncia.

El procedimiento referido debe estar disponible en la página web municipal o puede ser solicitado a la Jefatura de Recursos Humanos.

Si requiere alguna aclaración respecto del contenido del documento ya indicado, o del presente formulario, puede solicitar información y/o aclaraciones a la Jefatura de Recursos Humanos.

La denuncia debe ser firmada y entregada en un sobre cerrado que indique carácter confidencial y dirigido al alcalde.

MARQUE CON UNA X EL TIPO DE CONDUCTA QUE DENUNCIA.

Maltrato ☐ Acoso Laboral ☐ Acoso Sexual ☐

IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE (*datos obligatorios)

a) Datos personales:

Nombre completo*:

RUN*:

Teléfono de contacto:

e-mail personal*:

b) Datos Laborales:

- Unidad
- Cargo*:

c) ¿Requiere que se mantenga confidencialidad de su identificación? (la confidencialidad de su identificación queda sujeta a las limitaciones que impone el debido proceso)

Sí ☐ No ☐

RESPECTO A LA DENUNCIA.

Nivel jerárquico del denunciado/a (persona que realiza el maltrato o acoso), respecto de la VÍCTIMA:

Nivel Superior ☐ Igual Nivel ☐ Nivel Inferior ☐



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/SGZQIX-203>

/mph.cl @mph.cl mph.cl

@mph_chile

www.mph.cl

Municipalidad #PadreHurtado



DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

¿El/la denunciado/a es su jefatura superior inmediata de la VÍCTIMA?

Sí ____ No ____

¿El/la denunciado(a) trabaja directamente con la VÍCTIMA?

Sí ____ No ____ A veces ____

¿La VÍCTIMA ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

Sí ____ No ____

¿Usted (denunciante) es también la VÍCTIMA del Maltrato o Acoso?

Sí ____ No ____

En caso de responder NO, por favor indicar los siguientes datos de la VÍCTIMA:

- Nombre:
- Cargo:
- Unidad:

NOTA: Si la situación denunciada involucra a más de una víctima, por favor adjuntar los mismos antecedentes de las demás personas en una hoja aparte.

NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

Individualización del Denunciado/a (persona que realiza el acoso)

- Nombre:
- Cargo:
- Unidad:
- Describa la situación de maltrato o acoso de la cual es víctima o de la cual tiene conocimiento (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia. Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta)



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/SGZQIX-203>



[@mph.cl](#) [@mph](#)

[@mph_chile](#)

[www.mph.cl](#)

[Municipalidad #PadreHurtado](#)



DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

Señale desde hace cuánto es víctima del maltrato o acoso; en caso de no ser la víctima, desde cuando tiene conocimiento del maltrato o acoso:

Antecedentes que posee y que pueden acreditar la denuncia (los que podrán ser solicitados en instancia de investigación o evaluación):

Ninguna evidencia específica ☐ Testigos ☐ Documentos de respaldo ☐ Correos electrónicos ☐ Fotografías ☐ Video ☐ Otros ☐

Si respondió “Testigos”, indicar nombre(s) y cargo(s) (agregar cuantos sea necesarios):

Testigo N°1:

- Nombre:
- Cargo:
- Unidad:

Testigo N°2:

- Nombre:
- Cargo:
- Unidad:

Si respondió “Otros”, favor señale cuál/es:

Observaciones (indicar expresamente en este punto si solicita que se mantenga en confidencialidad la identidad de la(s) víctima(s) o testigos(s) individualizados en la presente denuncia y/o indicar cualquier solicitud relacionada con la presente denuncia), sin perjuicio de las normas sobre debido proceso respecto del investigado.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/SGZQIX-203>

[@mph.cl](#)

[@muni_mph](#)

[@mph_chile](#)

[www.mph.cl](#)

[Municipalidad #PadreHurtado](#)



DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA

Se deja constancia de que la presente denuncia no obsta, restringe, ni sustituye de ninguna manera mi facultad de accionar o recurrir a las instancias jurisdiccionales para hacer valer mis derechos, facultad de cuyo ejercicio hago reserva expresa por este acto. Declaro expresamente además que la presente denuncia se realiza con total responsabilidad respecto de la veracidad de los hechos denunciados.

Firma del/la denunciante

Fecha ____ / ____ / ____



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/SGZQIX-203>



[imph.cl](#)



[muna_mph](#)



[@mph_chile](#)



[www.mph.cl](#)



[Municipalidad #PadreHurtado](#)