

AChM
Asociación Chilena
de Municipalidades

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA DIVERSOS CUERPOS LEGALES PARA SANCIONAR EL ACOSO SEXUAL (...Y MALTRATO LABORAL...) EN LOS SECTORES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO E IMPONE A LAS MUNICIPALIDADES LA OBLIGACIÓN DE CONTAR CON PROTOCOLOS INTERNOS PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

**Claudia Mora V. –Presidenta Comisión de Género y Equidad
Mafalda Fabbri – Coordinadora Comisión de Género y Equidad
ACHM**

Av. Libertador 10, Santiago, Chile. Fono: (56) 2 5998 300
www.facebook.com/AChMChile - twitter: @AChMunicip
Email: capacitacion@achm.cl

www.achm.cl

ASOCIACIÓN CHILENA DE MUNICIPALIDADES

- La Asociación Chilena de Municipalidades es una institución que tiene por Misión la de representar a los municipios de Chile ante organismos públicos, privados, nacionales e internacionales.
- Apoya política y técnicamente a sus asociados en la profundización de la democracia, la descentralización, el mejoramiento y modernización de la gestión municipal.
- Reúne a la mayoría de los municipios del país (320)

Con la finalidad de dar respuesta a las demandas de sus asociados, se organiza en Comisiones Técnicas que dicen relación con las diferentes materias que gestionan los municipios, entre ellas, la **Comisión de Género y Equidad** que preside la Concejala **Claudia Mora Vega**.

MUNICIPIOS CERO ACOSO

Tipifica y sanciona el acoso sexual

La Ley 20.005 dictada el 2005 establece en su artículo 1º la modificación al Código del Trabajo, que obliga a que todos los servicios de la Administración del Estado en sus relaciones laborales *"...deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el **acoso sexual**, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."*



Antecedentes

FUNDAMENTOS

El acoso Sexual ocurre cuando una persona - hombre o mujer - realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona requerida - hombre o mujer - y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El empleador tiene la obligación de incorporar en el **Reglamento Interno** un procedimiento para tramitar denuncias de Acoso Sexual, medidas de resguardo para la acosada o acosado y sanciones para el acosador o acosadora.



PROYECTO DE LEY Antecedentes

MOCIÓN DE LA H. DIPUTADA GAEL YEOMANS ARAYA,

MODIFICA LA LEY ORGANICA CONSTITUCIONAL DE MUNICIPALIDADES PARA INCORPORAR LA OBLIGACIÓN DE CONTAR CON **PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO MUNICIPAL**

1) Título VII: De la obligación de contar con protocolos internos para la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito municipal

2) Artículo 150 bis: Las municipalidades reguladas en el Título I, las Corporaciones, Fundaciones y Asociaciones municipales reguladas en el Título VI de la presente ley, tendrán la obligación de contar al interior de cada institución, con un protocolo prevención y de sanción de acoso sexual en el ámbito municipal.

SEMINARIO VIRTUAL
MODIFICACIÓN A LA LEY ORGÁNICA MUNICIPAL:

PROYECTO DE LEY DE ACOSO SEXUAL EN LOS MUNICIPIOS

VIERNES 1º DE OCTUBRE 09:30 HRS. ZOOM

EXPONEN

 <p>CLAUDIA MORA V. CONCEJALA DE PEÑALOLÉN PDTA. COMISIÓN GÉNERO Y EQUIDAD ACHM</p>	 <p>GAEL YEOMANS A. DIPUTADA DE LA REPÚBLICA COMISIÓN DE GÉNERO DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS</p>
 <p>PAULA ORTEGA S. DIRECTORA DE RRHH MUNICIPALIDAD DE PTE. ALTO</p>	 <p>ERIKA MARTÍNEZ O. ALCALDESA DE SAN MIGUEL</p>
 <p>MARCIA GONZÁLEZ N. ASESORA LEGISLATIVA ACHM</p>	 <p>MAFALDA FABBRI S. COORDINADORA COMISIÓN DE GÉNERO Y EQUIDAD ACHM</p>

INSCRIPCIONES EN
www.achm.cl

ACHM
ASOCIACIÓN CHILENA
DE MUNICIPALIDADES
desde 1993

www.achm.cl

Higgins N° 949 - piso 10, Santiago, Chile. Fono: (56) 2 5998 300
VChile - twitter: @ACHMunicip - Email: capacitacion@achm.cl

ANTECEDENTES

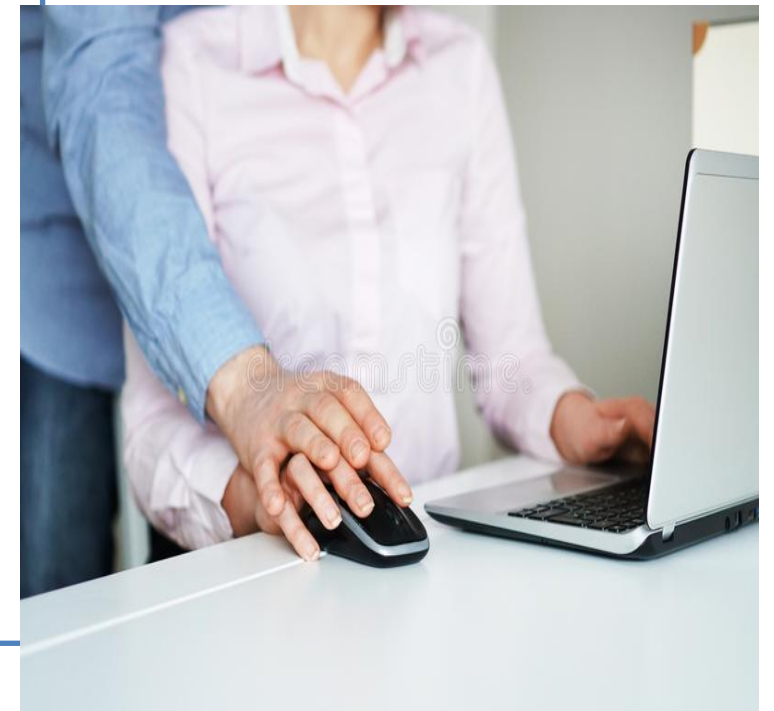
Artículo 150 QUATER

La existencia del protocolo señalado en los artículos precedente será responsabilidad del respectivo alcalde y deberá contemplar a lo menos las siguientes reglas:

- La obligación de implementar mecanismos que contemplen apoyo psicológico, médico y jurídico de la víctima al momento de ejercer la denuncia, y durante todo el proceso de investigación
- Las obligaciones, prohibiciones y sanciones internas deberán señalarse en los **reglamentos** que la persona jurídica dicte al efecto, los que deberán ser debidamente difundidos entre el personal.

ANTECEDENTES

- La normativa interna en materia de acoso en el ámbito municipal deberá ser incorporada expresamente en los contratos de trabajo, contrato de prestación de servicios y/o cualquier otro instrumento mediante el cual se presten servicios al respectivo organismo.
- Lo dispuesto en esta ley es sin perjuicio de aquellas acciones de carácter penal, administrativo, laboral o civil que pudieran ser procedentes.



Antecedentes

3) Artículo 150 ter:

Comete acoso sexual en el ámbito Municipal quien valiéndose o con ocasión de un vínculo laboral, solicite -o realice solicitudes- de favores de naturaleza sexual, sea para sí, sea para una tercera persona, o **presente un comportamiento no consentido de connotación sexual con tal que provoque en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, sea que se trate de conductas aisladas, sea que se trate de conductas reiteradas o habituales**



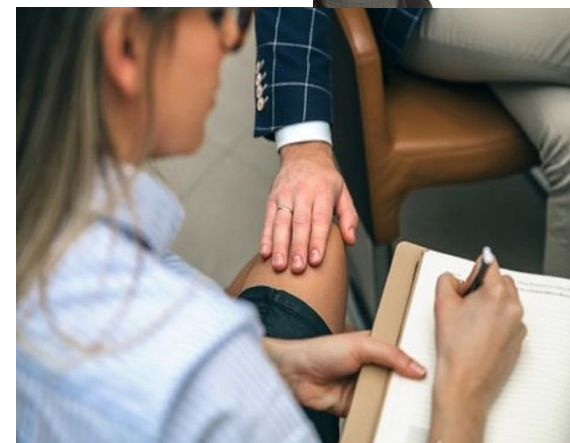
CONCEPTOS

- ✓ **El acoso laboral** “es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- ✓ Ejemplos de conductas de acoso laboral, que deben ser reiteradas, son las amenazas de despido, la descalificación verbal del desempeño laboral del trabajador, la hostilidad y explotación del trabajador, las burlas hacia el trabajador, etc.



CONCEPTOS

El **acoso sexual**, en cambio, es más específico y abarca aquellas conductas que se producen cuando una persona (independientemente del sexo), realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona afectada - hombre o mujer - y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.



PROPUESTA DE ORDENANZA/ REGLAMENTO

LEY ORGÁNICA MUNICIPAL LOM

ART. 12 “ Las resoluciones que adopten las municipalidades se denominarán Ordenanzas, reglamentos municipales, decretos alcaldicios o instrucciones”

...**los reglamentos municipales** serán normas generales obligatorias y permanentes, relativas a materias de orden interno de la municipalidad”

Agrega que:

La Ordenanzas / Reglamentos deben considerar:

- a) Introducción
- b) Objetivos
- c) Sanciones

a) Constitución Política del Estado / Art.19 N°1 velar por “... el derecho a la integridad física y psíquica”

b) Código Penal Art. 373 tipifica que “ Los que de cualquier modo ofendieren el pudor o las buenas costumbres con hecho de grave escándalo o trascendencia, no comprendidos expresamente en otros artículos de este Código, sufrirán pena de reclusión menor en sus grados mínimo a medio”

c) Ley 20.005 (2005) Art. 1º modifica el Código del Trabajo y señala que todos los servicios del Estado “...deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona



FUNDAMENTOS

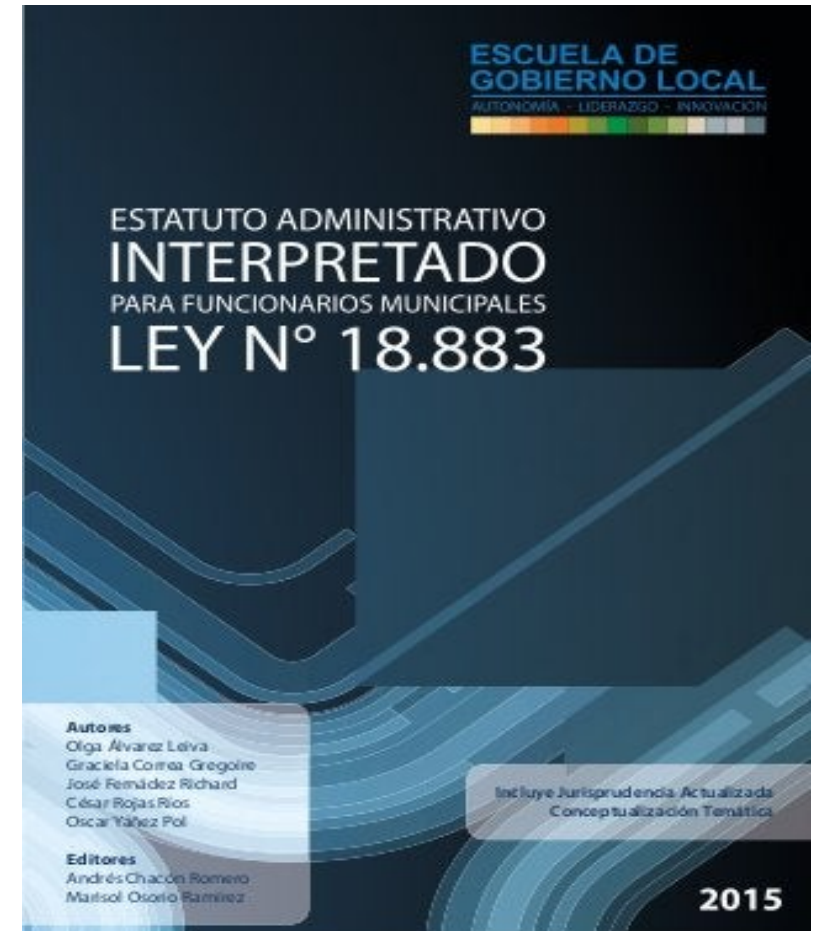
Agrega que : “Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo”-

d) **Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo Art. 61 letra g**, Instruye el “Principio de probidad administrativa ... conductas constitutivas de acoso representan una infracción a este principio”

FUNDAMENTOS

e) **Ley 18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales Art.82 letra I** Prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el acosos sexual”

Agrega en su **Art. 82 letra m**, “Realizar todo acto calificado como acoso laboral”



FUNDAMENTOS



f) **Ley 20.007 Modifica el Código del Trabajo**
“...toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otros trabajadores, por cualquier medio, y que tengan como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”

FUNDAMENTOS: CONVENIO INTERNACIONAL

- 1. Convención Interamericana de belem Do Pará**
Art.1º “Debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”
- 2. Art. 2** “ Se entenderá que, violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: para **prevenir**, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer...” y comprende entre otras, violación, maltrato y abuso sexual.



FUNDAMENTOS LOM

a) **Art. 4º ley Orgánica Municipal (LOM) letra J** señala que, un de las obligaciones que debe atender el municipio es:

“El desarrollo, implementación, evaluación y apoyo para la aplicación de inserción social y asistencia a las víctimas, así como también la adopción de medidas en el ámbito de la seguridad pública a nivel comunal”

b) **Art. 104 F**, obliga a desarrollar un Plan de Seguridad Pública, explicitando en el **artículo 104 B** considerar, entre otros (f) “La prevención contra la violencia intrafamiliar y violencia contra las mujeres”



SEGURIDAD
M U N I C I P A L

DICTAMEN DIRECCIÓN DEL TRABAJO



- El Dictamen 3519/034 de 09/08/2012 indica que el acoso laboral es:

*"...todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como **las molestias o burlas insistentes en su contra**, además de la **incitación a hacer algo**, siempre que todas dichas **conductas se practiquen en forma reiterada**, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, **ocasionen malos tratos de palabra u obra**, o bien, se traduzcan en **una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados**".*

MODELO DE PROTOCOLO / REGLAMENTO (acoso sexual)

Conductas verbales:

- Comentarios sexuales ofensivos u obscenos sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas
- Comunicaciones de contenido sexual y carácter ofensivo
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual

MMODELO DE PROTOCOLO / REGLAMENTO (acoso sexual)

- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con mejoras en las condiciones laborales
- Insinuaciones o invitaciones persistentes sexuales, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro **que resultan no deseadas e inoportunas.**

MODELO DE PROTOCOLO (acoso sexual)

Conductas no verbales:

- Uso y difusión de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos o impúdicos
- Roces indebidos de carácter sexual

Conductas de carácter físico:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, o acercamiento físico excesivo o innecesario
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria
- Tocar de forma sexual.
- Forzar u obligar a otro a realizar conductas sexuales

MODELO DE PROTOCOLO (acoso o maltrato laboral)

Conductas verbales

- ✓ Forzar u obligar a otro/a, de forma reiterativa a realizar tareas que no le corresponde.
- ✓ Excluirlo/o de actividades o hablarle a terceras personas simulando su no existencia
- ✓ Interrumpirle en reiteradas ocasiones cuando la persona habla



MODELO DE PROTOCOLO (acoso o maltrato laboral)

- ✓ Calificar peyorativamente al otro/a descalificando sus argumentos
- ✓ Criticar e ignorar sus éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o a elementos como suerte o casualidad
- ✓ Amenazar con despido u otra acción de manera continua



MODELO DE PROTOCOLO (acoso o maltrato laboral)

Conductas de carácter físico:

- i. Hacer ademanes de desprecio, burla o desatención
- ii. Desatender y realizar otras tareas cuando se está dirigiendo la palabra
- iii. No dar la palabra en reuniones y aislarla del grupo de trabajo

MODELO DE PROTOCOLO (acoso o maltrato laboral)

- i. Cambio de funciones sin justificación
- ii. Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir
- iii. Modificar sus atribuciones, traspasándolas a otros/as.



PREVENCIÓN

¿Qué obliga? El municipio se obliga a prevenir el acoso sexual y maltrato laboral concientizando al personal y a las autoridades a través de la promoción de una cultura de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia para prevenir el hostigamiento y/o acosos sexual.



PREVENCIÓN

- a. Se realizarán actividades de capacitación para prevenir y sancionar el acoso sexual y maltrato laboral
- b. Se elaborarán campañas de sensibilización al interior del municipio como también hacia el exterior, en los colegios municipalizados y consultorios de APS
- c. Confección de folletos que expliquen cuando se está ante un hecho de acoso sexual y cuando ante uno de maltrato laboral y los mecanismos de denuncia del hecho.

SANCIONES

El municipio se hará parte de las acusaciones de acoso sexual/o laboral, a través de mecanismos que éste haya consensuado a priori garantizando un ambiente laboral respetuoso, confiable con las reservas que el caso amerita.

- a. Se conformará una Comisión, *ad hoc*, en número paritario, con profesionales de reconocida experiencia en la materia, multidisciplinario, quienes serán los encargados de recibir las denuncias.
- b. No podrán ser parte de esta Comisión a quienes se les reconozca amistad o enemistad con la víctima o el victimario o tener relación de poder y/o de confianza con el victimario.

SANCIONES

- a. Las denuncias deberán ser por escrito, describir en detalle el o los hechos, consignando el nombre completo del denunciante y del acosador.
- b. La Comisión determinará si existen las pruebas suficientes para abrir la investigación y adoptar las medidas correspondientes, debiendo dar cumplimiento a los siguientes criterios:



shutterstock.com · 93821980

SANCIONES

a. La Comisión determinará si existen las pruebas suficientes para abrir la investigación y adoptar las medidas correspondientes, debiendo dar cumplimiento a los siguientes criterios:

i. Urgencia. Toda denuncia deberá ser investigada con la mayor premura posible para la toma de las medidas necesarias cuyo tiempo no sea mayor a los siete días.

ii. Reserva de confiabilidad: toda documentación y declaración deberá conservarse bajo estricto protocolo de confiabilidad, durante la investigación y después de ella.

SANCIONES

i. Divulgación del hecho de acoso sexual: quien presente la acusación deberá estar protegido por el derecho a la intimidad y su persona no podrá ser conocida.

ii. Imparcialidad que dé el derecho a defensa: seguridad jurídica que considere el derecho de defensa de él o los implicados.



SANCIONES

La transgresión al cumplimiento de esta Ordenanza, Reglamento o Protocolo sobre las sanciones pecuniarias que de la acusación deriven, le corresponderá al Juez de Policía Local.

Las sanciones pecuniarias no podrán “exceder de las cinco unidades tributarias mensuales” según artículo 12 de la LOM

Según la existencia de agravantes y en casos que no se considere la intervención del juez de Policía Local, el municipio podrá aplicar sanciones y medidas tales como:

- ✓ Despido disciplinario.
- ✓ Suspensión de empleo y sueldo.
- ✓ Traslado sin derecho a indemnización.

SANCIONES

- ✓ Movilidad funcional.
- ✓ Cambio de turno de trabajo
- ✓ Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo
- ✓ Inhabilitación para el ascenso /promoción profesional durante un período de tiempo

GRACIAS!!!

Mafalda Fabbri Santibañez
Coordinadora Comisión de Género y
Equidad ACHM
mfabbri@achm.cl



www.achm.cl

Av. Libertador Bernardo O'Higgins N° 949 - piso 10, Santiago, Chile. Fono: (56) 2 5998 300
www.achm.cl - www.facebook.com/AChMChile - twitter: @AChMunicip - Email: capacitacion@achm.cl