Proyecto de ley “Municipio cero acoso”

Boletín 14.458-06

Fundamentos

- La sostenida tendencia al alza de las denuncias por acoso sexual desde 2017 en adelante, con un máximo histórico el año 2021, ello según datos del estudio "Investigación de acoso sexual en el trabajo de la Dirección de Trabajo.

- Para el periodo 2018-2019 el Servicio Civil recibió un total de 225 denuncias de acoso sexual, lo que equivale a un 0.05% de la dotación total de la administración central del Estado. Si bien para el año 2020 las denuncias por acoso sexual descendieron a 146, las cifras del Servicio Civil evidencian que de las 1.288 denuncias por maltrato y acoso laboral y sexual en el sector público, el 72,6% fue realizada por mujeres. Cifras que nos evidencias que estamos ante una problemática que debe analizarse con perspectiva de género.

- Los datos del Servicio Civil no incluyen a las Municipalidades, no rigiendo para estos organismos la obligación de contar con el manual de buenas prácticas laborales que rige la Administración Central del Estado, manual que establece el abordaje de las denuncias por acoso sexual. A ello se suma la prevalencia de dinámicas de acoso laboral y sexual en contextos de alta jerarquización y rigidez, siendo la dinámica municipal y sus prácticas, un contexto de especial cuidado.

- Si bien algunos municipios cuentan con protocolos de acoso, estos no son obligatorios, no existe mayor vigilancia ni estandarización a su contenido por lo que se evidencian diferencias en su implementación, orgánica y fiscalización.

- Por tanto, en el ámbito municipal y siguiendo las directrices de los convenios de la Organización internacional del Trabajo, **se requiere crear normativa para prevenir y sancionar el acoso en el ámbito municipal, al mismo tiempo de trasparentar y sistematizar la magnitud de casos que puedan existir al interior del mundo municipal**, a nivel nacional, por regiones, que permitan tomar mejores decisiones a sus autoridades relativo a la política pública.

Contenido del proyecto de ley

- Se modifica la ley orgánica Constitucional de Municipalidades, para incorporar los siguientes elementos:

1) Las municipalidades reguladas, las Corporaciones, Fundaciones y Asociaciones municipales, tendrán la obligación de contar al interior de cada institución, con un protocolo prevención y de sanción de acoso sexual en el ámbito municipal.

2) Se define acoso sexual en el ámbito municipal: "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."

- **3) La existencia del protocolo señalado en los artículos precedente será responsabilidad del respectivo alcalde/alcaldesa y deberá contemplar a lo menos las siguientes reglas:**

a) La identificación de las actividades o procesos de la entidad, sean habituales o esporádicos, en cuyo contexto se genere o incremente el riesgo de comisión de acoso sexual en el ámbito municipal.

b) El establecimiento de protocolos, reglas y procedimientos específicos que permitan a las personas que intervengan en las actividades o procesos señalados en la letra anterior programar y ejecutar sus tareas o labores de una manera que prevenga la comisión del acoso.

c) Procedimientos de denuncia de acoso sexual y de persecución de responsabilidades pecuniarias en contra de las personas que incumplan el sistema de prevención.

d) Otorgamiento de competencia a una determinada unidad especializada, la cual debe contar con la debida independencia de la autoridad administrativa para determinar y calificar la existencia de la situación que se considera acoso sexual, considerando la objetividad, la gravedad de la intimidación, hostilidad o humillación de la conducta.

e) Existencia de sanciones administrativas internas tales como rebaja de sueldo, suspensión en el cargo o destitución para quienes cometan acoso sexual.

f) Existencia de circunstancias agravantes como la reiteración de la conducta, y la verticalidad de la relación víctima-victimario.

g) Mecanismos de resguardo de la identidad de la víctima y denunciado, mientras se sustancia el proceso.

h) Establecimiento de medidas protectoras de la víctima para evitar represalias.

i) 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.

4) El alcalde, durante el proceso de creación de la normativa deberá en caso de existencia de asociaciones de funcionarios municipales, convocarles a emitir opinión y a realizar propuestas para la elaboración del protocolo o reglamento, con el objetivo de que la normativa contemple sus opiniones.

5) Las Municipalidades, Corporaciones, Fundaciones y Asociaciones Municipales tendrán 60 días desde la publicación de la presente ley, para tener en vigencia el protocolo interno para la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito municipal.

Las Municipalidades, Corporaciones, Fundaciones y Asociaciones Municipales que, al momento de publicación de la ley, ya cuenten con protocolos y reglamentos para la prevención y sanción del acoso sexual dentro del ámbito municipal, tendrán 60 días desde la publicación de la presente ley, para adecuar dichos protocolos o reglamentos a la normativa de la presente ley.

Énfasis y prioridades

- El primer énfasis de la propuesta esta en un enfoque que ponga la prioridad en la educación y prevención sobre la identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y aquellas actividades donde existe mayor riesgo de acoso sexual.
- El segundo énfasis esta en la protección y facilidades para la persona que realice la denuncia lo pueda hacer en condiciones adecuadas.
- La sanción existe, solo para reforzar y aplicarlas según la gravedad del caso como ultima ratio.

¿Por qué es importante este PDL?

- El acoso sexual en espacios laborales es un problema transversal y persistente. En el contexto de la Administración la rigidez, jerarquización y preponderancia de la autoridad propias de las dinámicas de la función pública resultan terreno fecundo para la ocurrencia de hechos de constitutivos de acosos sexual. El gobierno local es un foco de particular interés toda vez que carece de controles externos y estandarización en su regulación.

- Situaciones recientes en diversos municipios de nuestro país nos evidencian la necesidad de legislar, mejorando las condiciones laborales y de vida de miles de funcionarias municipales