	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I. MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 1 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

I. MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA

Elaborado por	Aprobado por
MARITZA ANCAPICHUN GARNICA Encargado de Oficina de Recursos Humanos DANIELA ESPINOZA ALMONACID Encargada P. Calidad y Seguridad del Usuario CESFAM Puaucho RICARDO FIGUEROA RUIZ ASESOR JURIDICO	JOSE LUIS MUÑOZ URIBE ALCALDE I. Municipalidad de San Juan de la Costa MARIANELA HUENCHOR HUENCHOR ADMINISTRADORA MUNICIPAL I. Municipalidad de San Juan de la Costa

XIMENA TIZNADO HIGUERAS JEFA DEPTO. DAEM CONSTANZA MILLACAN H ENCARGADA DE CONVIVENCIA ESCOLAR ULDA VARGAS PINOL Representante Asemuch SJ. COSTA	CARLA BOLDT P PREVENCIONISTA DE RIESGO ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD ACHS MARIA EUGENIA SOTO SANDOVAL Representante AFUSAM MAR PAULA CARCAMO Representante AFUSAM COSTA
--	--




PROTOCOLO DE GESTÓN DE LAS DENUNCIAS Y
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y
VIOLENCIA EN EL TRABAJO
I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA

COD:
Versión: 01
Página 2 de 53
Fecha de emisión: Marzo 2025
Vigencia: 4 años

INDICE

1. INTRODUCCION	4
2. OBJETIVO GENERAL	5
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
4. ALCANCE	6
5. RESPONSABLES	7
6. DEFINICIONES	14
7. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD	15
8. MODIFICACIONES DEL DOCUMENTO	64
9. ANEXOS	65

	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 3 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años


1. INTRODUCCIÓN.

Durante las últimas décadas, el mundo se ha visto enfrentado a grandes y considerables cambios en las dinámicas, como también en las prácticas que van determinando la vida en sociedad. En la actualidad nos encontramos en un contexto de globalización, en donde la competitividad se encuentra caracterizada por la presencia de los avances tecnológicos y por la necesidad de ir obteniendo resultados que sean de calidad en el menor tiempo, es decir con acciones eficientes y eficaces. En medio de este ambiente, se desarrollan las relaciones laborales de hoy en día, siendo el recurso humano el componente más significativo de las organizaciones.

De acuerdo con los últimos datos de la Dirección del Trabajo de Chile, entre 01 enero 2022 y 30 de abril 2024, se han recibido 4.645 denuncias por acoso laboral (3.804 denuncias hechas directamente por los trabajadores y de estos 67,8% son mujeres) y se han registrado 2.248 denuncias por temáticas relacionadas con acoso sexual, de las cuales 1.238 afectan directamente a personas trabajadoras, siendo mujeres el 93,1% de las víctimas, por lo que el análisis de los conflictos laborales entre funcionarios ha captado cada vez mayor atención por parte del Gobierno.

El 15 enero de 2024, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.643, que “Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo” conocida como Ley Karin. Esta Ley se ajusta a la reciente ratificación del Convenio 190 de la OIT, que busca erradicar la violencia y el acoso en los espacios laborales, con perspectiva de género, buscando garantizar espacios de trabajo, seguros y libres de acoso, y estableciendo la obligación de prevenir los actos que vayan en contra de este objetivo.

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la I. Municipalidad de San Juan de la Costa ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente 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 lo dispuesto 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”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.


	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 4 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

2. OBJETIVO GENERAL.

Establecer directrices generales para la prevención, denuncia, investigación y sanción frente a situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que puedan sufrir los funcionarios/as de la I. Municipalidad de San Juan de la Costa, tanto del área municipal, Depto. De Salud, Cesfam Puaucho y Cesfam Bahía Mansa y las diversas Estaciones Medico Rurales en la Comuna y el Depto. De Educación Municipal implicando a los diversos establecimientos educacionales y terceros ajenos a la relación laboral que sean usuarios de estas tres áreas antes mencionadas, cuyo objetivo es fortalecer el entorno laboral, creando espacios seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se erradiquen conductas contrarias a la dignidad de las personas.


3. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Realizar sensibilización y propiciar la reflexión sobre el trato igualitario con perspectiva de género y conductas contrarias a la dignidad de las personas, entre las/los funcionarias/ro de la I. Municipalidad de San Juan de la Costa, por medio de actividades de difusión que promuevan entornos laborales saludables, seguros y libres de violencia.
- Identificar peligros y evaluar riesgos psicosociales, que pueden estar asociados al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo en la I Municipalidad de la San Juan de la Costa, tanto en las área Municipal, funcionarios del Depto. Salud o del Depto. De Educación, implicando a los diversos establecimientos de atención de salud y establecimientos educacionales y terceros ajenos a la relación laboral.
- Evaluar, monitorizar, mitigar y/o corregir constantemente los riesgos psicosociales identificados en la I. Municipalidad de San Juan de la Costa
- Definir medidas y acciones para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, en la I. Municipalidad de San Juan de la Costa, implicando a su área municipal, Depto. de Salud y DAEM y a los diversos establecimientos de atención de salud y establecimientos educacionales y terceros ajenos a la relación laboral.
- Capacitar adecuadamente a los funcionarios de la I. Municipalidad de San Juan de la Costa, que conforman el Comité de Calidad de Vida Laboral, con la finalidad de entregar herramientas técnicas que les permitan otorgar apoyo psicosocial y brindar orientación desde lo legal y administrativo a los funcionarios, resguardando su privacidad y la honra de los involucrados en los procedimientos de investigación frente a denuncias de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Realizar difusión de los actores, plazos y tareas definidas en los procedimientos de recepción de denuncias, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, a los funcionarios de la I. Municipalidad de San Juan de la Costa, con la finalidad de entregar las orientaciones teóricas-técnicas, para actuar de manera correcta y oportuna frente a acciones de maltrato y/o discriminación.

	<p style="text-align: center;"> PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA </p>	COD:
		Versión: 01
		Página 5 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años


4. ALCANCE.

- Ámbito de aplicación:** El presente protocolo aplica para todas las situaciones que tengan relación a acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que se presente en la I. Municipalidad de San Juan de la Costa, implicando a su área municipal, Depto. de Salud y DAEM y a los diversos establecimientos de atención de salud y establecimientos educacionales y terceros ajenos a la relación laboral, en un contexto laboral.
- Población de aplicación:** El presente protocolo aplica para todas/os las/os funcionarias/os que pertenecen la I. Municipalidad de San Juan de la Costa, implicando a su área municipal, Depto. de Salud y DAEM y a los diversos establecimientos de atención de salud y establecimientos educacionales (independiente de su relación contractual), las/os docentes que supervisan prácticas clínicas y las/los alumnas/os de convenios asistenciales docentes, que sufran agresiones por parte de otro/s funcionario/s.
- Vigencia:** El presente protocolo de prevención de VALS será evaluado anualmente, principalmente la línea de trabajo asociada a la gestión de riesgos, pudiéndose modificar el acto administrativo aprobatorio en función de que se hayan introducido cambios al programa de trabajo específicamente elaborados para la mitigación de las causas de los riesgos detectados.


	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 6 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

5. RESPONSABLES.


ALCALDE	<ul style="list-style-type: none"> • Velar por la integridad de todos los funcionarios del Departamento de la I. Municipal de San Juan de la Costa con acciones vinculadas a la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. • Entregar directrices y/o lineamientos a los directores y sus equipos directivos de cada establecimiento para que apliquen las orientaciones emanadas por la Ley y otros organismos públicos en esta materia. • Liderar la aplicación y difusión del protocolo de prevención y procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo. • Garantizar una adecuada gestión de recursos y tiempos de resguardo para implementar medidas de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. • Vigilar la elaboración, desarrollo y los resultados del plan preventivo que se aplique en la institución, instruir mejoras y correcciones al plan preventivo institucional en forma oportuna.
DIRECTORES (A) DEL AREA MUNICIPAL, DIRECTORES DEL DEPTO. SALUD Y DAEM, DE ESTABLECIMIENTOS DE SALUD Y ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES.	<ul style="list-style-type: none"> • Promover las buenas prácticas, el diálogo y buen trato al interior del Municipio y de los establecimientos de salud y educacionales. • Participar activamente en la implementación de acciones para prevenir los factores de riesgo identificados, además de informar y capacitar sobre esos riesgos evaluados e identificados a los funcionarios. • Velar por la integridad de todos los funcionarios del establecimiento con acciones vinculadas a la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. • Entregar directrices y/o lineamientos a sus equipos gestores para que apliquen las orientaciones emanadas por los Departamentos. • Liderar en el establecimiento la aplicación y difusión del Protocolo de prevención y procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. • Vigilar el desarrollo y los resultados del Programa anual de prevención del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo que se aplique en el establecimiento, introduciendo mejoras y correcciones al plan preventivo institucional en forma oportuna. • Acoger, informar y orientar a funcionarios con inquietudes sobre situaciones de conflicto laboral. • En el caso de situaciones de conflicto laboral y que no configuran violencia laboral, se deberá abordar situación de manera interna, agotando todas las instancias tales como: reuniones individuales y de equipo mediante estrategias de resolución de conflictos, ejecución de las acciones acordadas:

	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 7 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años


	<p>cambios o readecuación de funciones o puestos de trabajo, etc. Lo anterior debe ser respaldado formalmente (correo, listas de asistencia, actas, etc).</p>
RECEPTOR DE DENUNCIA	<ul style="list-style-type: none"> • Asesorar a los funcionarios que requieran orientación en este proceso. • Acoger, orientar, tratar y/o derivar al funcionario que requiera atención de salud a causa de situaciones de posible acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
ASESORÍA JURÍDICA	<ul style="list-style-type: none"> • Asesorar en caso denuncias por incumplimiento al presente protocolo de prevención y procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. • Apoyar y orientar al Equipo de Fiscales, Investigadores y Actuarios en materias legales relacionadas con el procedimiento. • Conformar equipo de fiscales, investigadores y actuarios.
EQUIPO DE FISCALES Y ACTUARIOS.	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar los hechos y circunstancias que fundan/desvirtúan la denuncia, los hechos y circunstancias en el periodo que consigne la ley para estos efectos. • Implementar medidas de resguardo a las personas involucradas en situaciones de violencia, acoso laboral y acoso sexual. • Cumplir los principios rectores de celeridad, perspectiva de género, confidencialidad e imparcialidad.
COMITÉ DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.	<ul style="list-style-type: none"> • Velar por el cumplimiento del presente protocolo. • Determinar cómo mesa de trabajo los casos de denuncias y derivar al Alcalde- • Detectar factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral y diseñar medidas preventivas para evitar situaciones de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. • Elaborar el "Programa Anual de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y de Violencia en el Trabajo", estableciendo plazos y responsables. • Organizar charlas, conversatorios y distribuir material informativo sobre prevención de acoso, violencia y conductas incívicas o sexistas. • Elaborar un "Informe de Evaluación de Medidas de Prevención, Percepción y Mejora Continua", identificando avances y aspectos a mejorar. • Formular propuestas para fortalecer las estrategias de prevención y optimizar la gestión de riesgos en el entorno laboral. • Garantizar la difusión de los informes a todo el personal, promoviendo la transparencia y la participación.

	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 8 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

ENCARGADO DE RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañar la ejecución y aplicación de Programa anual de prevención del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo, monitoreando el cumplimiento de actividades comprometidas. • Garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención y actuar como enlace entre la entidad empleadora y los funcionarios. • Reportar a la Dirección del establecimiento el cumplimiento del Programa anual de prevención del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo por medio del "Informe de Rendición del Programa Anual"
SUBDIRECTORES, GESTORA CLÍNICA, JEFES DE SECTOR, EQUIPO GESTOR Y JEFATURAS	<ul style="list-style-type: none"> • Promover las buenas prácticas, el diálogo y buen trato al interior de los establecimientos de Salud. • Participar en la aplicación y difusión en el Establecimiento del Protocolo de prevención y procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. • Derivación de las denuncias de acuerdo con el procedimiento establecido para estos efectos.
COMITÉS DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE CADA ESTABLECIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar acciones de prevención y difusión del plan preventivo. • Evaluar e identificar, cada dos años, los riesgos psicosociales, a través del instrumento CEAL-SM.
COMITÉS PARITARIO DE ORDEN Y SEGURIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar cada 2 años votaciones para que los funcionarios designen a los Receptores de Denuncia.
ENCARGADO/A DE CAPACITACIÓN Y CARRERA FUNCIONARIA	<ul style="list-style-type: none"> • Resguardar que el Programa de Capacitación Anual incorpore actividades de formación relacionadas con materias de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
TODOS LOS FUNCIONARIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir con las normativas de seguridad y salud en el trabajo. • Mantener un trato respetuoso libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, sin discriminación alguna. • Los funcionarios deberán informarse y actuar según el principio de responsabilidad, en caso de querer formalizar una denuncia de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo. • Informar a los diversos Departamentos municipales, Depto., de Salud y Daem de aquellos riesgos que detecten en su actividad laboral. • Los funcionarios capacitados en Primeros Auxilios Psicológicos, deberán brindar apoyo de manera individual, para acoger, escuchar y contener. • Orientar y apoyar a las personas que le confidencien una situación de posible acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo manteniendo el resguardo de la


	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 9 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

	<p>información correspondiente según el principio de confidencialidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplir con las obligaciones establecidas en los procedimientos internos de investigación, en la medida que no sea contraria a las establecidas en el Reglamento N°21 de la Ley N° 21.643 del 2024.
ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Difundir y orientar a sus asociados/as respecto del protocolo de prevención y procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
ORGANISMO ADMINISTRADOR DE LA LEY DE SEGURIDAD LABORAL 16.744.	<ul style="list-style-type: none"> • Otorgar asistencia técnica para la elaboración e implementación del Protocolo de prevención y procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo (Art. 211-A del Código del trabajo y Art. 14 Ley N°18.575). • Otorgar atención psicológica temprana a las víctimas en casos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo (Art. 211° Bis B inc.2° del Código del trabajo y Art. 133 inciso 2° del Estatuto Administrativo). • Brindar asesoría y acompañamiento en conjunto con el Comité de Calidad de Vida Laboral, en las reuniones de los Comités de Aplicación en la área Municipal y de los distintos establecimientos y Unidades del Departamento de Salud Municipal y Daem, relacionadas con el proceso de aplicación del cuestionario CEAL-SM y sus distintas etapas. • Implementar normas complementarias para el proceso de calificación del origen común o laboral de las enfermedades asociadas a estos eventos (Numeral III. Circular N°3813, SUSESO).

	<p>PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p> <p>I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA</p>	COD:
		Versión: 01
		Página 10 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

6. DEFINICIONES.


- **APS:** Atención Primaria de Salud.
- **CESFAM:** Centro de Salud Familiar.
- **DAEM** : Depto. Administración de la Educación Municipal
- **DELITO:** Toda acción u omisión voluntaria contraria al derecho penada por la Ley.
- **DESAM:** Departamento de Salud Municipal.
- **DIAT:** Denuncia individual de accidente del trabajo.
- **HOJA DAU:** Hoja de datos de atención de urgencia.
- **OIT:** Organización Internacional del Trabajo.
- **POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (PNSST):** Es un conjunto de normas que regulan las condiciones de trabajo en un país. Su objetivo es garantizar que los entornos laborales sean seguros y saludables para los trabajadores.
- **VALS:** Procedimiento de denuncia y sanción de la violencia, acoso laboral y sexual en el trabajo.

	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 11 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

7. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD.

7.1. MARCO NORMATIVO.

- Constitución Política de la República de Chile, artículo 19°, especialmente su número 1° que establece el "Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas" y número 4° que establece el "Respeto y la protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia".
- Decreto Supremo N° 2.421, fija el texto refundido de la Ley de organización y atribuciones de la Contraloría General de la República.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 1, texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo.
- Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional De bases generales de la administración del Estado, Artículo N° 52, que instruye el Principio de Probidad Administrativa es decir la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función a cargo con preeminencia del interés general sobre el particular, ya que las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a este principio.
- Ley N° 19.880, establece base de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado 29/05/2003.
- Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, que 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 acoso sexual (Artículo 84, Letra L) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (Artículo 84, Letra M)
- Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios/as Municipales, que indica los deberes, derechos y prohibiciones de los/as funcionarios/as en el ejercicio de sus funciones (Art. 53 y Art. 82 letra I).
- Ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.
- Ley N° 19.628 Protección de los Datos de Carácter Personal, que cautela el derecho a la privacidad y correcto uso de la información a la que acceden las/los funcionarias/os públicos.
- Ley N° 16.477, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, se pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo.
- Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo.


	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 12 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

- Ley Karin N° 21.643, que define y refuerza los conceptos de acoso sexual, laboral e incorpora un nuevo concepto de violencia en el trabajo ejercida por ajenos a la relación laboral.
- Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso.
- Decreto Supremo N° 122, promulga el convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la organización internacional del trabajo.
- Decreto N° 21 que Aprueba Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los Procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

7.2. PRINCIPIOS ORIENTADORES.

El procedimiento establecido en el presente protocolo, así como todas las actuaciones que lo compongan, deberán regirse por el tenor expreso de esta normativa y respetar los siguientes principios orientadores:

- **CONFIDENCIALIDAD:** El proceso de denuncia e investigación de las conductas constitutivas de maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, en la relación con los involucrados y/o involucradas, en su actuar general y respecto a la información de que tome conocimiento, de manera que los funcionarios y funcionarias tengan garantía de privacidad y reserva en el proceso.
- **IMPARCIALIDAD:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, orientación sexual, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza.
- **PROBIDAD ADMINISTRATIVA:** El principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- **CELERIDAD:** La naturaleza de este procedimiento obliga a trabajar con mayor rapidez, evitando la burocratización de los procesos, otorgando una mayor consideración en el accionar y disminuyendo así la apreciación del grado de culpabilidad, evitando el menoscabo de los fines correctivos y reparadores que se persiguen.
- **RESPONSABILIDAD:** La denuncia debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros que sean comprobadamente falsos, él o la denunciante podrá ser objeto de medidas disciplinarias, por medio de la instrucción de un procedimiento investigativo previo.

	<p>PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p> <p>I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA</p>	COD:
		Versión: 01
		Página 13 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años


- **PREVENCIÓN:** El procedimiento debe permitir a todas las personas a quienes resulte aplicable de la institución, la identificación de conductas que atentan a la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir y resguardar un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones de sexo, género u orientación sexual o de cualquier naturaleza. Asimismo, tiende a modular el comportamiento en función de lo permitido y censurar la aparición de manifestaciones de atentados a la dignidad.
- **PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Entendida como el acceso equitativo a derechos, responsabilidades y oportunidades sin distinción de género, se garantiza mediante mecanismos que aseguren un trato justo en cuanto a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.
- **DIGNIDAD E INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS:** El procedimiento tiene por finalidad proteger la dignidad de las personas, por lo que la aplicación de cualquier medida y desarrollo de algún trámite, diligencia, o comunicación, deberá procurar no afectar la dignidad de ninguna de las personas involucradas en el mismo. La víctima, denunciante, denunciado o denunciada, testigos, y responsables de aplicar el procedimiento, no pueden ser objeto de malos tratos de ningún tipo, estando prohibido efectuar actos intimidatorios, de hostigamiento, de interferencia o de amenaza; con la finalidad de incidir en el resultado de la investigación.
- **COLABORACIÓN:** Toda persona que se desempeñe en el DESAM San Juan de la Costa, cualquiera sea su posición, calidad jurídica y/o tipo de contratación, tiene el deber de colaborar con la investigación, cuando manejen antecedentes e información, que pueda aportar al desarrollo del proceso investigativo.

7.3. MARCO CONCEPTUAL.

Para los efectos del presente protocolo, se conceptualizan las conductas constitutivas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, y se definen los siguientes vocablos y demás términos que se indican; en la forma establecida a continuación:

7.3.1. MALTRATO.

Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos u omisiones, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una persona, afectando o poniendo en peligro su empleo o el de más personas y que degraden el clima laboral.

	<p>PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p> <p>I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA</p>	COD:
		Versión: 01
		Página 14 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años


7.3.2. ACOSO SEXUAL.

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

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, 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 realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

7.3.2.1. EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos no deseados.
- Comportamiento físico de naturaleza sexual: Contacto físico no deseado, desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

	<p>PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p> <p>I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA</p>	COD:
		Versión: 01
		Página 15 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años


7.3.3. ACOSO LABORAL.

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral puede manifestarse a través de agresión física, acoso psicológico y abuso emocional o mental, independientemente del medio por el que se ejerza.

7.3.3.1. EJEMPLOS DE ACOSO LABORAL:


- Usar nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de una persona.
- Burlarse de la orientación sexual de una persona.
- Mofarse de la discapacidad de una persona.
- Juzgar de manera ofensiva el desempeño de una persona.
- Hacer comentarios despectivos y/o despreciativos referidos a cualquier característica personal sobre la apariencia, género, etnia, origen social, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Gritar, avasallar, murmurar o insultar a la presunta víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Aislar, cortar, apartar, excluir o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- Inventar y/o difundir situaciones inexistentes o rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación, honra, dignidad o imagen de la presunta víctima, en lo personal, en lo familiar o en lo laboral.
- Ignorar o excluir a la persona, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrar, menospreciar como una forma de hostigamiento, menoscabar su autoestima y profesionalismo.

	<p>PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p> <p>I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA</p>	COD:
		Versión: 01
		Página 16 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

- Sobrecargar de forma selectiva y desproporcionada a la víctima, asignando tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir, para desmotivarlo o evidenciarlo ante otros y causar estrés constante.
- Ignorar, minimizar o invisibilizar maliciosamente los éxitos profesionales o atribuirlos a otra persona o a elementos ajenos a la víctima, como la casualidad o suerte.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores y/o trabajadoras.
- Cambio de espacio físico de trabajo, sin previo aviso, no permitiendo tomar resguardos o coordinaciones y sin otorgar otro lugar en donde pueda cumplir sus funciones u otorgando un nuevo espacio de trabajo en condiciones desfavorables, como una forma de represalia o presión.
- Privación de recursos o información, negar acceso a herramientas y/o soporte necesario para cumplir con las funciones del puesto.

7.3.4. TIPOS DE ACOSO LABORAL (Decreto N° 21, que Aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo).

- **VERTICAL DESCENDENTE:** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- **VERTICAL ASCENDENTE:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características, por ejemplo, grupos de trabajadores y/o trabajadoras, confabulados para hostigar a la jefatura.
- **HORIZONTAL:** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- **ACOSO MIXTO O COMPLEJO:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 17 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

7.3.5. VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Se refiere a cualquier acto o conducta que implique abuso, amenazas, intimidación o agresión, ya sea de manera física, verbal o psicológica, que ponga en riesgo la seguridad, la salud o el bienestar de los trabajadores.

7.3.5.1. EJEMPLOS DE ACTOS VIOLENTOS EN EL TRABAJO.


VIOLENCIA FISICA.

- Agresiones directas: Golpes, empujones, patadas o cualquier otro tipo de contacto físico con intención de dañar a un compañero.
- Lanzamiento de objetos: Arrojar herramientas, documentos, mobiliario u otros objetos con el propósito de intimidar o causar daño.
- Amenazas con armas u objetos peligrosos: Usar o exhibir armas blancas, de fuego o herramientas de trabajo como medio de intimidación.
- Encierro forzado: Retener a un trabajador contra su voluntad en una oficina u otro espacio.
- Destrucción de pertenencias: Dañar o romper objetos personales o de trabajo de otro empleado con intención agresiva.
- Empujones en espacios reducidos: Ocurren en pasillos, ascensores o zonas de trabajo, con el objetivo de intimidar o marcar una jerarquía mediante la fuerza.

Este tipo de violencia puede generar consecuencias graves en la salud física y emocional de los empleados, afectando la seguridad y el clima laboral.

7.3.5.2. VIOLENCIA VERBAL.

- Insultos y descalificaciones: Uso de palabras ofensivas o despectivas para menospreciar a un compañero o subordinado.
- Gritos y regaños excesivos: Elevar la voz de manera agresiva para intimidar o humillar a un trabajador.
- Comentarios sarcásticos o irónicos: Uso de burlas o sarcasmo para ridiculizar o desacreditar el trabajo de alguien.
- Amenazas: Advertencias de despido, represalias o castigos injustificados con el fin de infundir miedo.


	<p>PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p> <p>I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA</p>	COD:
		Versión: 01
		Página 18 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

- Rumores o difamación: Difundir información falsa o malintencionada que afecte la reputación de un compañero.
- Desvalorización del trabajo: Menospreciar los logros, ideas o habilidades de un empleado de manera constante.
- Interrupciones constantes: No permitir que una persona hable en reuniones o discusiones, ignorando o minimizando su participación.
- Comentarios sexistas o discriminatorios: Frases ofensivas basadas en género, raza, orientación sexual, edad o cualquier otra condición personal.

Este tipo de violencia puede afectar gravemente la autoestima, el desempeño y la salud mental de los trabajadores, deteriorando el ambiente laboral.

7.3.5.3. VIOLENCIA PSICOLÓGICA.

- Aislamiento o exclusión: Ignorar, marginar o evitar la interacción con un trabajador, excluyéndolo de reuniones, conversaciones o decisiones importantes.
- Descalificación constante: Criticar de manera destructiva el desempeño laboral sin justificación ni intención de mejorar el trabajo.
- Cargas de trabajo excesivas o insuficientes: Asignar tareas imposibles de cumplir o, por el contrario, retirar responsabilidades para hacer sentir inútil a un empleado.
- Manipulación emocional: Hacer sentir culpa o miedo a un trabajador para que realice tareas fuera de sus funciones o en condiciones injustas.
- Humillaciones públicas o privadas: Ridiculizar o avergonzar a una persona frente a otros compañeros o en reuniones de trabajo.
- Rumores y difamación: Divulgar información falsa o malintencionada sobre un empleado para afectar su reputación.
- Intimidación y amenazas: Generar miedo mediante advertencias de despido, sanciones o represalias sin fundamento.
- Obstrucción profesional: Bloquear oportunidades de crecimiento, ascensos o capacitaciones sin justificación, impidiendo el desarrollo laboral de una persona.

	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 19 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

- Vigilancia extrema o micro gestión: Controlar de manera exagerada cada acción de un empleado, generando presión y desconfianza.
- Indiferencia ante el malestar: Ignorar las preocupaciones, quejas o problemas de un trabajador, minimizando su bienestar emocional.

7.3.6. VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDO POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL.

Son aquellas conductas que afecten a los trabajadores/as, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

7.3.7. CONDUCTAS INCIVICAS.


Las conductas incívicas en el trabajo son acciones irrespetuosas, poco éticas o inadecuadas que deterioran la convivencia y el ambiente laboral. Aunque no siempre constituyen acoso o violencia directa, contribuyen a un entorno negativo que afecta el bienestar de los empleados.

El incivismo se manifiesta a través de comportamientos descorteses o groseros que, aunque no tengan una intención clara de dañar, entran en conflicto con los principios de respeto mutuo. A menudo, surge del descuido de normas sociales básicas y, en ausencia de directrices claras, puede normalizarse y derivar en situaciones de hostilidad o incluso violencia.

Abordar estas conductas de manera proactiva permite a las organizaciones mitigar su impacto, prevenir su escalada y fomentar un entorno laboral más saludable y respetuoso.

7.3.7.1. EJEMPLOS DE CONDUCTAS INCÍVICAS EN EL TRABAJO:

- Falta de respeto: usar un tono agresivo, ignorar saludos o interrumpir constantemente a los compañeros.
- Desconsideración: No reconocer el esfuerzo de otros, no compartir información importante o tomar crédito por el trabajo ajeno.
- Falta de colaboración: Negarse a ayudar o trabajar en equipo, dificultando el desarrollo de tareas.
- Uso inadecuado de espacios comunes: dejar sucios los baños, la cocina o las áreas compartidas.
- Impuntualidad frecuente: Llegar tarde a reuniones o incumplir horarios, afectando el trabajo de los demás.
- Hablar en tono excesivamente alto: generar ruido innecesario o mantener conversaciones personales en voz alta, distraendo a los compañeros.

	<p>PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA</p>	COD:
		Versión: 01
		Página 20 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

- Uso inapropiado de dispositivos electrónicos: enviar mensajes o atender llamadas personales en reuniones, o abusar del uso de redes sociales en horario laboral.
- Discriminación o favoritismos: tratar de manera desigual a los compañeros por motivos personales, creando conflictos o divisiones.
- Difusión de rumores o chismes: hablar mal de otros empleados, afectando su reputación y el clima laboral.
- Desinterés en el trabajo: no cumplir con las responsabilidades o realizar tareas con negligencia, perjudicando al equipo.


Estas conductas, si no se corrigen, pueden generar conflictos, estrés y desmotivación en el equipo de trabajo, afectando la productividad y el bienestar organizacional.

Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe:

- 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.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, 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.

7.4. 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, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.


	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 21 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

7.4.1. EJEMPLOS DE SEXISMO EN EL TRABAJO.

- Brecha salarial: pagar menos a personas de un género por realizar el mismo trabajo que sus colegas de otro género.
- Falta de oportunidades de ascenso: dificultad para acceder a puestos de liderazgo debido a estereotipos de género.
- Asignación de roles según el género: presuponer que ciertas tareas o cargos son más adecuados para un género específico.
- Comentarios sexistas o condescendientes: hacer observaciones despectivas o minimizar las capacidades de una persona basándose en su género.
- Doble estándar en la evaluación del desempeño: exigir mayor esfuerzo o restar mérito a los logros de un género en comparación con otro.
- Acoso sexual o conductas inapropiadas: chistes, insinuaciones o actitudes que crean un ambiente hostil o incómodo.
- Desvalorización de opiniones: ignorar, interrumpir o minimizar las ideas de un trabajador por su género.

El sexismo en el ámbito laboral limita la igualdad de oportunidades y genera ambientes hostiles. Para erradicarlo, es fundamental promover políticas de equidad, sensibilización y una cultura de respeto e inclusión.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar 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, incluidos 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, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 22 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

7.5. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

El empleador debe otorgar las facilidades para el cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N° 2, del 7 de mayo de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) es un marco que busca promover y garantizar condiciones laborales seguras y saludables para todos los trabajadores. Su objetivo principal es prevenir accidentes y enfermedades laborales, fomentando una cultura de prevención en los lugares de trabajo.

- **POLÍTICA DE TOLERANCIA CERO**

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

- **VALORES FUNDAMENTALES**

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


- **PARTICIPACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL**

Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre los funcionarios y el empleador, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas.

La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género. La participación de los trabajadores en las acciones que se definan en esta materia.

- **CONTROL DE LOS RIESGOS EN SU ORIGEN.**

Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

	<p>PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p> <p>I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA</p>	COD:
		Versión: 01
		Página 23 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

- **PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

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

La PNSST se basa en principios como la participación de los trabajadores, la responsabilidad compartida entre empleadores y empleados, y la mejora continua de las condiciones laborales. También establece lineamientos para la formación y capacitación en temas de seguridad y salud, así como la importancia de la vigilancia y el monitoreo de las condiciones laborales.

En resumen, la PNSST es una herramienta clave para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, promoviendo un entorno laboral seguro y saludable.

Siendo los objetivos:

- Desarrollar y promover una cultura preventiva.
- Perfeccionar el marco normativo.
- Fortalecer la institucionalidad fiscalizadora.
- Garantizar calidad y oportunidad en las prestaciones.
- Incorporar enfoque de género y diversidad.
- Disminuir accidentes y enfermedades profesionales.
- Promover seguridad social para trabajadores informales.
- Generar acciones para la salud mental y entornos libres de violencia y acoso.


7.5.1. PRINCIPALES ELEMENTOS DE LA PNSST.

- **ENFOQUE DE GÉNERO Y DIVERSIDAD.**

La perspectiva de género y diversidad se integra en todos los ámbitos de la Política, garantizando equidad e igualdad entre las personas trabajadoras. Se reconoce la importancia de abordar riesgos específicos relacionados con diferencias y expectativas sociales, promoviendo medidas de prevención y protección adaptadas.

- **UNIVERSALIDAD E INCLUSIÓN.**

La universalidad e inclusión se refuerzan, llegando a todas las personas trabajadoras, independientemente de su condición de empleo, incluyendo discapacidad, estado migratorio, edad o práctica laboral. Las medidas serán equitativas, inclusivas, sin discriminación, aplicando enfoques de género y diversidad.

	<p>PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p> <p>I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA</p>	COD:
		Versión: 01
		Página 24 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

- **ENFOQUE PREVENTIVO Y GESTIÓN DE RIESGOS.**

El enfoque principal de la Política es preventivo, priorizando la eliminación o control de riesgos desde el diseño de sistemas productivos y puestos de trabajo. La gestión preventiva se fortalecerá con políticas, organización preventiva, identificación de peligros, evaluación de riesgos y programas efectivos.

- **SOLIDARIDAD Y PARTICIPACIÓN SOCIAL.**

La solidaridad será esencial en el sistema de aseguramiento de riesgos en el trabajo, financiado por las entidades empleadoras. La participación y diálogo social se promoverán a nivel nacional, regional y local, con criterios de proporcionalidad, representatividad y enfoque de género y diversidad.


- **MEJORA CONTINUA Y RESPONSABILIDAD COMPARTIDA.**

Se establece un compromiso con la mejora continua, revisando permanentemente los procesos de gestión preventiva. Las entidades empleadoras asumen la responsabilidad de la gestión de riesgos, con colaboración de las personas trabajadoras. Empresas principales y usuarias tienen deberes claros en seguridad y salud en el trabajo.

7.5.2. DERECHOS Y DEBERES DE LA I. MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA COMO ENTIDAD EMPLEADORA Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

7.5.2.1. PERSONAS TRABAJADORAS.

- 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.
- 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 las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.


	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 25 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

7.5.2.2. ENTIDAD EMPLEADORA.

- 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 revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y dar fiel cumplimiento al Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

7.6. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO.

- Consiste en la identificación de riesgos y el diseño de medidas para prevenir el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Para ello, se trabajará en conjunto con el empleador (o su representante), el Encargado de Recursos Humanos, los representantes de diversos comités de los establecimientos, incluyendo Comité Psicosocial, Comité de Aplicación del Cuestionario CEAL-SM/SUSESO, Comité Paritario de Higiene y Seguridad, los encargados del Programa Saludablemente Funcionarios y representantes de asociaciones gremiales, bajo la conformación de una Mesa de Trabajo de Cuidado al Personal.
- Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia.
- Se capacitará a los funcionarios sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas.
- Las organizaciones gremiales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.


	<p>PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p> <p>I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA</p>	COD:
		Versión: 01
		Página 26 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

7.6.1. GESTION PREVENTIVA.

- La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas. 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 suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también las conductas incívicas y sexistas 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 se hace necesario la elaboración de una política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en nuestros establecimientos de trabajo.
- Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.
- Este compromiso es compartido tanto por la entidad empleadora como por los funcionarios, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

7.6.2. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO.


- Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral, relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo.
- Para ello, se aplicará un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales relacionados a ambiente laboral, siendo este el cuestionario CEAL-SM/SUSESO y de manera adicional se puede considerar otro instrumento que defina la entidad empleadora.
- La entidad empleadora debe asegurar el cumplimiento de la Ley 16.744 por medio de la contratación de OAL, organismo que debe otorgar la evaluación de riesgos psicosociales relacionados a ambiente laboral, por medio del instrumento CEAL-SM/SUSESO, previa coordinación con Dirección y/o Unidad de Recursos Humanos de las Unidad Municipal, Salud y DAEM.
- La/s evaluación/es de riesgos psicosociales relacionados a ambiente laboral, se realizará/n con una periodicidad no superior a dos años o con mayor frecuencia según el nivel de riesgo en el entorno laboral.
- Posteriormente, a la aplicación del/los instrumento/s, el Comité de calidad de vida laboral, analizará:
 - Los resultados de la aplicación de el/los instrumento/s (CEAL-SM/SUSESO).
 - El número de licencias médicas en el periodo evaluado.

	<p>PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p> <p>I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA</p>	COD:
		Versión: 01
		Página 27 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

- Las solicitudes de intervención para resolver conflictos.
- El número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa.
- El número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, registradas durante el periodo de evaluación.
- La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género.
- Del análisis realizado por Comité de calidad de vida laboral, se elaborará el “INFORME DIAGNÓSTICO DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES” que será presentado a Dirección del establecimiento y difundido al personal por medio de correo electrónico o exposición en reunión ampliada.

7.6.3. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN.

- En base al análisis, la evaluación de riesgos y el “INFORME DIAGNÓSTICO DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES” por Comité de calidad de vida laboral, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.
- Entre las medidas adoptadas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo, es decir, aquellas que fueron identificadas en el análisis de resultados de la aplicación del instrumento CEAL-SM/SUSESO y de manera adicional, otro instrumento que haya definido la entidad empleadora, si existiera.
- Para definir las medidas a adoptar, primeramente, se deben identificar las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (por ejemplo: problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros) y los factores psicosociales relacionados a ellos.
- Posteriormente, Comité de calidad de vida laboral, tomará acuerdos, realizará sugerencias y definirá las actividades que se deben programar dentro del año, elaborando el “PROGRAMA ANUAL DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO”, en el cual se establecerán los plazos y los responsables de cada actividad.
- Las actividades a programar, deben estar enfocadas en promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.
- Las actividades a programar deben considerar la participación de todo el personal, incluyendo jefaturas y el resto de los funcionarios, abordando temáticas relacionadas a las conductas que podrían llegar a


	<p>PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p> <p>I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA</p>	COD:
		Versión: 01
		Página 28 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como aclarar sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.


- “PROGRAMA ANUAL DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO”, se dará a conocer a los funcionarios de manera oportuna, para que planteen sus dudas y realicen sugerencias.
- Se realizará al menos una capacitación anual para todo el personal, incluyendo jefaturas y funcionarios, sobre acciones para fomentar una cultura de respeto, colaboración y apoyo emocional, con la finalidad de crear un ambiente laboral saludable, inclusivo y no discriminatorio.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los funcionarios de las áreas o unidades afectadas.
- Con respecto a las conductas incívicas y sexistas, se podrá implementar medidas de prevención y mitigación con ejemplos concretos como charlas, conversatorios, entrega de folletería, infografías, u otros entregados de manera física o virtual, por medio de correo electrónico u otros canales.

7.6.4. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO.

- EL “PROGRAMA ANUAL DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO”, será supervisado y monitoreado durante el año, en las reuniones del Comité de calidad de vida laboral, donde los responsables de las actividades deberán exponer verificadores del cumplimiento de sus actividades comprometidas, informando la fecha de ejecución y las justificaciones para cualquier desviación respecto al plan previsto.
- El Encargado de Recursos Humanos del área Municipal, del Depto. De Salud y DAEM, será el responsable de recopilar los verificadores de las actividades realizadas para elaborar al finalizar el año un “INFORME DE RENDICIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO”, el cual debe ser presentado a Dirección del establecimiento.
- La entidad empleadora (o su representante), con la participación de la Dirección de los Establecimientos y los miembros del Comité de calidad de vida laboral, evaluarán anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

	<p>PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p> <p>I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA</p>	COD:
		Versión: 01
		Página 29 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

- En esta evaluación se considerará:
 - INFORME DE RENDICIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.
 - Los resultados de la aplicación de el/los instrumento/s (CEAL-SM/SUSESO).
 - El número de licencias médicas en el periodo evaluado.
 - Las solicitudes de intervención para resolver conflictos.
 - El número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa.
 - El número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, registradas durante el periodo de evaluación.
- Finalmente, se elaborará un “INFORME DE EVALUACIÓN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE VALS, PERCEPCIÓN Y MEJORA CONTINUA”, que servirá como instrumento para planificar el trabajo del año siguiente, haciendo énfasis en la mejora continua.
- En caso de que a través de la evaluación se detecte el incumplimiento de las medidas, el informe que se elaborará al respecto deberá establecer los mecanismos de mejoras de las deficiencias detectadas.
- Este informe será difundido al personal por medio de correo electrónico o exposición en reunión ampliada y además podrá ser solicitado por los funcionarios al Encargado de Recursos Humanos.

	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 30 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

7.7. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL, O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

7.7.1. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS.


La entidad empleadora y la Dirección de los establecimientos establecerán medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral (denunciantes, denunciados, víctimas y testigos), disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

A continuación, se describe el procedimiento que se aplicará en los Establecimientos y Unidades de trabajo dependientes de la I. Municipal de San Juan de la Costa, para efectuar las denuncias de Violencia laboral por Ley Karin.


La activación de este procedimiento queda sujeto a las normativas legales vigentes en relación a la violencia laboral (acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo) y afectación emocional de los funcionarios.

7.7.2. PERSONAS E INSTITUCIONES INVOLUCRADAS Y SU ROL DURANTE EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN


ACTORES CLAVES	ACCIONES A REALIZAR
DENUNCIANTE. Todo funcionario/a que es objeto de violencia en el lugar de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Informarse sobre los canales formales de denuncia disponibles. • Presentar la denuncia con los pasos establecidos en este procedimiento. • Preferentemente disponer de pruebas que puedan respaldar la denuncia. • Tendrá la responsabilidad de canalizar la información a la máxima autoridad edilicia, para su posterior investigación y sanción. • En caso de ser necesario solicitar apoyo psicológico. • Mantenerse a disposición en cuanto sea requerido para participar, según corresponda, de los procesos administrativos que se instruyan.

	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 31 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

DENUNCIADO/A. Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia, quien manifestaría actitudes, comportamientos humillantes, hacia otros funcionarios/as y que ha sido señalado/a por el/la afectado/a como responsable.	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperar durante el proceso, poniendo a disposición los antecedentes que sean requeridos. • Informarse del proceso. • Cumplir con las medidas de resguardo que se puedan instruir.
RECEPTOR DE DENUNCIA. COMITÉ DE CALIDAD DE VIDA LABORAL. Es quien orienta al afectado y canaliza los antecedentes y/o denuncia.	<ul style="list-style-type: none"> • Propenderá ejercer el rol de manera empática, para acoger, escuchar, contener, orientar y apoyar a las personas que le confidencien una situación de eventual violencia laboral, cautelando los principios de resguardo de información. • Ofrecer al afectado/a el apoyo complementario asociado a la Salud Mental otorgado por el Organismo Administrador. • Facilitar el instrumento para la formalización de la denuncia. • Canalizar inmediatamente la denuncia a Dirección del establecimiento o la Máxima Autoridad Edilicia, para su posterior investigación y sanción, según corresponda.
FUNCIONARIO/A Toda persona que es parte de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> • Orientar y apoyar a las personas que le confidencien una situación de posible acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo manteniendo el resguardo de la información correspondiente según el principio de confidencialidad.
ACTUARIO. Será un funcionario designado/a por el/la fiscal que pertenecerá a un establecimiento distinto a aquel en que ocurrieron los hechos, debiendo ser capacitado para ejercer su rol.	<ul style="list-style-type: none"> • Tendrá la calidad de ministro de fé y certificará todas las actuaciones del procedimiento administrativo según corresponda.
FISCAL. Será un funcionario designado por la autoridad competente, debiendo ser capacitado para ejercer su rol. Debe pertenecer a un establecimiento distinto a aquel en que ocurrieron los hechos y debe tener igual o mayor grado de jerarquía que el denunciado/a.	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar la investigación sumaria o sumario administrativo para determinar la existencia de los hechos y la individualización de los responsables y su participación. • Aplicar las medidas de resguardo, según el caso particular. • Proponer las respectivas medidas disciplinarias o sanciones, si corresponden. • Dar cumplimiento del proceso en tiempo y forma.

	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 32 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

	<ul style="list-style-type: none"> • Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias, para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial. • Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los tribunales de justicia.
MÁXIMA AUTORIDAD EDILICIA. Facultado/a con potestad sancionatoria. Será el garante del fiel cumplimiento del procedimiento establecido en este documento.	<ul style="list-style-type: none"> • Recepcionar la denuncia. • Informar al denunciante sobre el proceder administrativo. • Tomar las medidas de resguardo.
ORGANISMO ADMINISTRADOR DE LA LEY 16.744 (ACHS). Institución externa	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación a los/as funcionarios/as • Atención psicológica temprana para personas denunciantes. • Atenciones por médicos generales y especialistas. • Atenciones psicológicas. • Medicamentos, y otras que el equipo tratante considere necesarias para la recuperación del paciente. • Estudio por una posible Enfermedad Profesional.
FISCALÍA. Organismo autónomo, cuya función es dirigir la investigación de los delitos, llevar a los imputados a los tribunales, si corresponde, y dar protección a víctimas y testigos.	<ul style="list-style-type: none"> • Recepcionar las denuncias de los funcionarios/as • Llevar a tribunales los casos que puedan tener alguna connotación de delito.
CONTRALORÍA REGIONAL DE LA REPÚBLICA. Dirigir, ejecutar y supervisar con autonomía el control gubernamental a las entidades públicas, para contribuir al uso eficaz, eficiente y transparente de los recursos públicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Recepcionar las denuncias de los funcionarios/as • En caso que la persona denunciada, o la persona denunciante por las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) sea el alcalde o la alcaldesa, un concejal o concejala o funcionarios o funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, se deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la República dicha situación, en un plazo de tres días hábiles, entidad que sustanciará el sumario respectivo conforme a las reglas del presente Estatuto, en cuanto sean compatibles.
CARABINEROS DE CHILE Y POLICÍA DE INVESTIGACIONES. Instituciones de orden y seguridad pública.	<ul style="list-style-type: none"> • Asistir según sus procedimientos y protocolos a las situaciones que puedan requerir de su intervención.

	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 33 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

7.7.3. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO.

El procedimiento de Investigación y sanción de violencia laboral, consta de las siguientes etapas:

7.7.4. ETAPA DE DENUNCIA

ACOGIDA Y ORIENTACION.

Ante la manifestación de un funcionario/a a otro funcionario/a de un caso potencial de Violencia Laboral, se debe orientar la atención hacia un Receptor de Denuncia, a fin de que este resguarde la atención de la situación en un lugar adecuado para cumplir con los principios del presente protocolo.

Si el funcionario/a confidencia al Receptor de Denuncia una posible situación de Violencia Laboral, en cualquiera de sus formas, se deberá activar el presente protocolo para la formalización de la denuncia.

Esta etapa finaliza cuando el funcionario/a que solicita la orientación desestima o formaliza la denuncia. Es importante señalar que es el fiscal quien por medio del proceso sumarial determina si la situación corresponde a acoso u otro.

7.7.5. FORMALIZACION DE LA DENUNCIA


7.7.5.1. ¿QUÉ ES LA DENUNCIA?

La Denuncia es el acto de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un/a funcionario/a y que puede corresponder a una situación de acoso sexual del acoso laboral y/o violencia en el trabajo. La denuncia deberá ser presentada personalmente por el/la afectado/a ante el/la receptor/a de denuncia, momento en el cual, el/la denunciante deberá, consignar en el FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO (ANEXO N°1), los hechos que estarían constituyendo la situación denunciada, y firmar el referido formulario.

7.7.5.2. ¿DE QUÉ MANERA PUEDO PRESENTAR UNA DENUNCIA?

Para que una denuncia sea efectiva:

Deberá formularse por escrito y ser firmada por el/ o los denunciante/s en el FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO (ANEXO N°1), el cual se debe entregar en un sobre cerrado indicando el carácter confidencial del contenido y consignando la denominación “Reservado”.

	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 34 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años


7.7.5.3. ¿CUÁLES SON LOS CONTENIDOS MÍNIMOS DE UNA DENUNCIA?

La denuncia deberá ser fundada y debe cumplir los siguientes requisitos:

- Identificación y domicilio del/los denunciante/s.
- Narración circunstanciada de los hechos: relato cronológico que describa detalladamente las acciones que se denuncian.
- Identificación de quien/es cometieron los hechos denunciados (victimario/s) y de los testigos o personas que tienen conocimiento de estos hechos.
- Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible. Se sugiere adjuntar también licencias médicas o informes psicológicos o psiquiátricos, o informes especializados de instituciones que velan por la salud ocupacional y prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- En caso de que la denuncia no cumpla con los requisitos señalados anteriormente (denuncia inconsistente), el receptor de denuncia entregará un plazo de 48 horas para su subsanación.

7.7.5.4. ¿ANTE QUIÉN PUEDO DENUNCIAR UN HECHO QUE REVISTE CARÁCTER DE VIOLENCIA LABORAL?

- Las denuncias formuladas se deben entregar directamente a alguno de los Receptores de denuncias que en el caso del Comité de calidad de vida laboral de la I. Municipal de San Juan de la Costa corresponderá a los funcionarios designados mediante Decreto Municipal.
- El Receptor de denuncias deberá entregar personalmente en formato físico, el sobre cerrado con el FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO (ANEXO N°1), en Oficina de Partes de la I. Municipalidad en un sobre cerrado con carácter de Reservado, consignar timbre y fecha de recepción de documentos (ANEXO N°2 y ANEXO N°3).
- Posteriormente, se debe activar el Flujograma de acción correspondiente, dependiendo si la agresión es de tipo sexual, física o psicológica/verbal (ANEXOS N° 4, 5 Y 6).
- Será la máxima Autoridad Edilicia el responsable de recepcionar la denuncia, informar al denunciante sobre el proceder administrativo y tomar las medidas de resguardo en un plazo no mayor a 3 días hábiles desde la recepción de la Denuncia.
- En todos los casos, el Receptor de denuncia tendrá un plazo de 24 horas para entregar el FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO (ANEXO N°1).
- El Receptor de denuncia cumple una función principalmente canalizadora, debiendo registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro al denunciante a través del COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA (ANEXO N°2 y ANEXO N°3).

	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 35 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

- No es función del Receptor decidir si debe presentarse o no una denuncia ni realizar investigaciones para verificar su veracidad.
- Conforme al artículo 126 de la ley N° 18.883, en caso que la persona denunciada, o la persona denunciante sea el alcalde o la alcaldesa, un concejal o concejala o funcionarios o funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, se deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la República dicha situación, en un plazo de tres días hábiles, entidad que sustanciará el sumario.
- Al respecto, tal comunicación debe hacerse en el plazo señalado, sin que corresponda que el municipio realice algún tipo de examen o admisibilidad de la pertinente denuncia, ya que solo esta Contraloría General de la República puede determinar, mediante resolución fundada, no dar inicio al sumario administrativo.

7.7.5.5. ¿QUÉ MEDIDAS DE RESGUARDO SE PUEDEN APLICAR DE FORMA INMEDIATA?


En el caso de hechos referidos a actos de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y el proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744.

Las medidas adoptadas subsistirán por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

Para lo anterior, puede considerarse de acuerdo a lo señalado en el artículo 13 del reglamento N°21 de la Ley 21.643:

1. Separación de los espacios físicos.
2. Redistribución de la jornada laboral.
3. Atención psicológica temprana por el Organismo Administrador de la Ley N°16.744.
4. Otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas considerando las particularidades de cada caso.

Además de lo anterior, el/la Fiscal a cargo de la investigación, podrá adoptar medidas adicionales a las indicadas en protección de los involucrados en los hechos.

	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 36 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

7.7.5.6. ATENCIÓN PSICOLÓGICA TEMPRANA, A TRAVÉS DE LOS PROGRAMAS QUE DISPONE EL ORGANISMO ADMINISTRADOR RESPECTIVO DE LA LEY N°16.744

En este contexto, la atención psicológica temprana proporcionada a través de los programas del organismo administrador de la Ley N°16.744, constituye una herramienta clave para prevenir y mitigar el impacto en la salud mental de la víctima. La derivación por parte del empleador ante un caso de acoso o violencia es una medida fundamental de resguardo y protección para la persona trabajadora afectada, sin perjuicio de que la asistencia a estos programas sea voluntaria.

Dicho programa es una prestación del respectivo organismo administrador, conforme a las instrucciones del Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

7.7.5.7. ¿RECIBIRÉ INFORMACIÓN RESPECTO DE MI DENUNCIA?

Iniciado el proceso de investigación con la designación del fiscal de parte del empleador, se procederá a notificar al denunciante del decreto que disponga el inicio de procedimiento administrativo.

Una vez finalizada la investigación, el denunciante será notificado respecto del decreto que da término al procedimiento administrativo, donde se indicará sobreseimiento o medidas disciplinarias, según sea el caso.

7.7.5.8. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS Y PERSONAS AFECTADAS


En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.

Cabe señalar que, si el/la receptor de denuncia, denunciante, víctima y/o denunciado, testigos, transgreden el deber de estricta reserva, tanto de los hechos denunciados como del procedimiento disciplinario, el Alcalde o Director (a) del establecimiento deberá instruir un proceso disciplinario en su contra y hacer efectivas las responsabilidades administrativas.

7.8. ETAPA DE INVESTIGACIÓN.

Una vez, que el Alcalde ha tomado conocimiento sobre la situación denunciada, evaluará los antecedentes del caso y conforme la gravedad de los mismos determinará si corresponde instruir una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo. En caso contrario podrá determinar previo a la instrucción de un procedimiento disciplinario, la intervención focalizada de los equipos psicosociales de los centros de trabajo, a fin de lograr mecanismos alternativos de resolución de conflictos.

Lo anterior deberá efectuarse en un plazo no superior a 5 días hábiles contados desde la recepción la denuncia.

	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 37 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

El proceso de investigación se desarrollará al tenor de la normativa legal y reglamentaria vigente, de acuerdo a Ley N° 18.883, Ley N° 21.643 y Decreto N° 21/2024.

En caso de que el sumario se ordene por hechos que digan relación con actos de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, deberá designarse preferentemente fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

Esta etapa consta de los siguientes pasos:

1. La Máxima Autoridad Edilicia a través de un decreto Alcaldicio, indicará motivo y tipo de procedimiento administrativo a seguir (investigación sumarial o sumario administrativo), inculpado/a y la designación de fiscal.
2. El/la Fiscal deberá recabar todos los antecedentes pertinentes, realizar diligencias y acciones, ajustando su obrar a la normativa legal vigente establecida en el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales (Ley N° 18.883). Ante denuncias inconsistentes, incoherentes o incompletas de violencia laboral, el fiscal proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.
3. El fiscal, además, tiene la facultad de mantener, modificar o eliminar las medidas de resguardo, en razón del artículo 133 de la Ley N° 18.883.


Los plazos del proceso de sumario administrativo corresponden a 20 días hábiles, desde la notificación y aceptación del cargo por parte del Fiscal, prorrogable por otros 20 hasta el máximo a 60 días hábiles, según lo establecido en el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales.

En el caso de ser investigación sumaria los plazos corresponden a 5 días hábiles.

La investigación íntegra se emitirá por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y de las pruebas que pudieren aportar.

Se mantendrá reserva estricta del procedimiento y se garantizará audiencia a ambas partes.

Una vez concluido el proceso de investigación sumaria o sumario administrativo, el fiscal deberá proponer a la autoridad el sobreseimiento del proceso (si no hay mérito suficiente) o formular cargos, debiendo notificar al denunciante dentro de un plazo de 5 días hábiles. Realizados los descargos por el/la afectado/a y, en su caso, rendidas las pruebas ofrecidas, el/la fiscal deberá proponer a la autoridad la absolución del inculpado o la aplicación de una medida disciplinaria, debiendo notificar al denunciante dentro de un plazo de 5 días hábiles.

	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 38 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

7.8.1. CONSIDERACIONES ESPECIALES RELATIVAS A LA DENUNCIA


Conforme a lo resuelto por Contraloría General de la República en dictamen N° E350.740, de 2023, que, en el caso de las denuncias sobre acoso, previo a recurrir ante esta Entidad Fiscalizadora resulta necesario que la persona denunciante active los mecanismos e instrumentos contemplados en el protocolo interno establecido por la respectiva institución pública para canalizar e investigar las denuncias por acoso laboral o sexual, lo que debe extenderse a las denuncias por violencia en el trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, debe recordarse que el artículo 8° de la resolución exenta N° 922, de 2023, Contraloría General, que formaliza el procedimiento de tramitación de reclamos funcionarios, indica que la Contraloría General podrá atender los reclamos en que el interesado no se haya dirigido previamente al servicio, cuando en los hechos pudieren estar involucrados el jefe de servicio, altos directivos o alguno de los funcionarios que deban tramitar las denuncias; cuando involucren a más de un servicio; y, en general, cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia ante el propio servicio.


En los casos de determinación de responsabilidad en procedimiento de sumario administrativo instruido por la Contraloría General de la República, respecto de la concurrencia de hechos referidos a actos de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo se entenderá que existe contravención de carácter grave a las normas sobre probidad administrativa.

7.9. MEDIDAS O SANCIONES

- Una vez concluido el proceso de investigación sumaria o sumario administrativo y emitido el dictamen, el fiscal elevará los antecedentes del sumario al alcalde proponiendo la aplicación de sanción, sobreseimiento o absolución, quien resolverá en el plazo de cinco días, dictando al efecto un decreto en el cual absolverá al inculpado o aplicará la medida disciplinaria, en su caso. Lo anterior, de acuerdo a lo estipulado en artículo 138 de la Ley N° 18.883.
- Además, este mismo artículo señala que la aplicación de toda medida disciplinaria deberá ser notificada al afectado. Con todo, cuando la Autoridad Máxima Edilicia apruebe la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 82 letras l) o m), deberá notificar la resolución que afina el procedimiento disciplinario a la persona denunciante, dentro del plazo de cinco días. Si éste no se encuentra conforme con la resolución del proceso sumarial, podrá reclamar ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella.
- Como resultado de una investigación sumaria, no podrá aplicarse la medida disciplinaria de destitución. Sin embargo, en caso de denuncias por acoso laboral o acoso sexual, se iniciará un sumario administrativo y, de comprobarse los hechos, la sanción disciplinaria podrá incluir la destitución.

	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 39 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

- Cuando el o la fiscal proponga el sobreseimiento y éste sea aprobado por el alcalde, deberá notificarse esa resolución a la persona denunciante de los hechos referidos a actos de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de ello.
- Con todo, cuando el alcalde apruebe la absolucón o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos a actos de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, deberá notificar la resolución que afina el procedimiento disciplinario a la persona denunciante, dentro del plazo de cinco días. Ésta podrá reclamar de la referida resolución ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella.
- La Directora del Establecimiento, deberá aplicar las medidas disciplinarias correspondientes que disponga el Sr. Alcalde, tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.
- Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde una amonestación verbal o escrita al trabajador denunciado, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador, conforme a lo dispuesto en los artículos relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior, es sin perjuicio de que el empleador decida, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1 letras a, b y/o f del Código del Trabajo, es decir, optar por el término de la relación laboral o destitución.
- Que en el caso que se aplique la medida disciplinaria de término de la relación laboral, por acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, el fiscal podrá determinar que el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo de cinco años de inhabilidad de ingreso, decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida.
- En este punto es necesario hacer presente que la potestad disciplinaria está radicada en la jefatura superior de la institución, debiendo entenderse que el/la fiscal instructor/a solo realiza una propuesta en relación con la exención antes descrita, correspondiendo a aquella autoridad resolver, en definitiva.
- En el evento que los hechos denunciados constituyan delito, el dictamen del fiscal deberá contener la petición de que se remitan los antecedentes al Ministerio Público, de acuerdo a lo establecido en el artículo N° 139 del DFL 29, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

	<p>PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA</p>	COD:
		Versión: 01
		Página 40 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

7.10. DENUNCIAS FALSAS INFUNDADAS O MALINTENCIONADAS


- En caso de que el trabajador denunciante incurra en una acusación falsa, injurias o calumnias, podrá ser objeto de medida(s) disciplinaria(s) acorde a la gravedad de la infracción.
- Si el resultado del procedimiento verifica que se utilizó maliciosamente éste para denunciar falsamente a una persona, con la finalidad de perjudicar su honra, dignidad o estabilidad laboral, la autoridad tomará las medidas disciplinarias correspondientes, previa investigación sumaria o sumario administrativo, que permita determinar los hechos falsamente denunciados y los respectivos responsables. Lo anterior, de acuerdo a lo establecido en el artículo N° 123 de la Ley N° 18.883.
- Lo anterior, deberá tenerse presente ante la existencia de denuncias falsas sobre acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, en las cuales se determine, a través del pertinente procedimiento disciplinario, que fueron efectuadas a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

7.11. CIERRE O ACOMPAÑAMIENTO

- Una vez que el proceso de investigación haya culminado, independiente del resultado del mismo, la Direcciones o Jefatura velará por la realización de acciones tendientes a abordar la problemática asociada teniendo presente el factor de riesgo contenido en los hechos denunciados.
- La Directores de las área Municipal, de Salud y DAEM, a través de la Gestora Clínica, Jefaturas de Sector y/o Encargado de Recursos Humanos o representantes de los diferentes Comités y programa Saludablemente Funcionarios, realizará un seguimiento y acompañamiento, a quienes se vieron involucrados en el proceso, con el fin de otorgar las orientaciones que permitan evitar que dicha situación se reitere y propender a una mejor condición laboral para ambas partes.

7.12. ARTICULO TRANSITORIO.

- Que conforme al artículo segundo transitorio de la ley N° 21.643, los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de dicha norma, se registrarán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia.
- De lo anterior, se concluye que, tanto los aspectos sustanciales como procedimentales de los procesos o investigaciones sobre acoso sexual o laboral y los relativos a violencia en el trabajo, iniciados antes del 1 de agosto de 2024 -fecha de entrada en vigor de la ley N° 21.643-, se registrarán por las normas vigentes a la fecha de presentación de la denuncia de que se trate. Ahora bien, tratándose de conductas o hechos que podrían ser constitutivos de acoso sexual, laboral y/o de violencia en el trabajo, acaecidos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la ley N°21.643, y que no hayan sido denunciados a esa


	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 41 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

data, es menester consignar que los procesos disciplinarios que se inicien al efecto deberán regirse por las disposiciones de la Ley Karin en los aspectos procedimentales.

- Ahora bien, tratándose de conductas o hechos que podrían ser constitutivos de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, acaecidos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la ley N°21.643, y que no hayan sido denunciados a esa data, es menester consignar que los procesos disciplinarios que se inicien al efecto deberán regirse por las disposiciones de la Ley Karin en los aspectos procedimentales.
- Lo anterior, toda vez que de acuerdo con el criterio contenido en el dictamen N° 3.858, de 2001, de Contraloría General de la República, entre otros, las leyes sobre substanciación y ritualidad de los procedimientos rigen in actum y prevalecen sobre las anteriores desde el momento de su vigencia. Por ello, regirán en dichos procedimientos sumariales, a modo de ejemplo, aquellas normas que establecen los principios que deben observarse en la investigación -como ocurre, por ejemplo, con la perspectiva de género, y los que prevén los derechos de la víctima y del denunciante a conocer el contenido de la investigación a partir de la formulación de los cargos y la interposición de reclamos y recursos.
- Diversa es la situación respecto de las materias sustantivas, en que rige el principio de irretroactividad de la ley contemplado en el artículo 19, N° 3, inciso séptimo, de la Constitución Política, conforme al cual nadie puede ser castigado con otra sanción que la que señale una ley promulgada con anterioridad a la perpetración del hecho, a menos que una nueva ley favorezca al afectado.

7.13. DIFUSION DEL PROTOCOLO.

- Se dará a conocer el contenido de este protocolo a los funcionarios, mediante los siguientes medios: correo electrónico, reuniones ampliadas, reuniones de sector, reuniones gremiales, instancias de participación con la comunidad.
- El documento estará disponible en la página web de la I. Municipalidad de San Juan de la Costa www.sanjuandelacosta.cl. Y la Intranet de cada unidad Municipal.
- Asimismo, el documento se incorporará en el reglamento interno y se dará a conocer a los nuevos trabajadores contratados, al momento de su inducción.

	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 42 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

9. ANEXO N° 1: FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO



I MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA

FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

A _____ del mes de _____ del año 20_____

Yo _____ RUT

_____, trabajador/a del
establecimiento, vengo a formalizar la denuncia que a continuación se detalla.

1.- INDIQUE EL TIPO DE DENUNCIA

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:


Acoso Sexual	
Acoso Laboral	
Violencia en el Trabajo	

2.- IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE

Datos de identificación de quien realiza la denuncia (persona afectada por acoso o violencia):

Marque con una "X" en caso requerido:

Nombre completo	
RUT	
Teléfono de contacto	
Correo Electrónico	
Dirección particular	
Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad, Área de desempeño	

	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 44 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

6.- IDENTIFICACIÓN DE LOS TESTIGOS

Señale a la/s persona/s que hayan sido testigos de la/s situación/es de violencia.

TESTIGO N° 1		TESTIGO N° 2	
Nombre Completo		Nombre Completo	
Teléfono de contacto		Teléfono de contacto	
Correo electrónico		Correo electrónico	

(En caso de requerir más espacio, anexe información adicional al final del formulario).

7.- ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE ACREDITAN LA DENUNCIA

Marque con una "X" la/s alternativa/s que corresponda/n:

Ninguna evidencia específica	
Testigos	
Correos electrónicos/ WhatsApp	
Fotografías	
Videos (formato pendrive)	
Informe médico y/o psicológico	
Otros antecedentes de respaldo	


Si respondió "Otros documentos de respaldo", favor señale cuál/es y adjúntelo/s:

8.- REQUERIMIENTO DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA TEMPRANA

Si usted siente la necesidad de activar un dispositivo de apoyo, seleccione la opción correspondiente con una "X":

Primeros Auxilios Psicológicos (PAP)	
Atención Psicológica ACHS	
Por el momento no es necesario	


Observaciones:

	<p style="text-align: center;"> PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA </p>	COD:
		Versión: 01
		Página 45 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

Por lo cual, como denunciante, asumo que cuento con la información pertinente, conozco el procedimiento de denuncia y sanción, y sostengo que he sido víctima de violencia laboral, según sea el caso, todo lo cual ratifico con mi firma al ___/___/20___

Firma del/la Denunciante

(El presente formulario debe ser entregado en sobre cerrado en calidad de “RESERVADO” al Receptor de Denuncia o directamente al receptor de la misma)

	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 46 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

ANEXO N° 2: COMPROBANTE DE RECEPCION DE LA DENUNCIA (COPIA RECEPTOR)

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA
(COPIA DE LA PERSONA QUE RECEPCIONA LA DENUNCIA)

En Osorno, a _____ del mes de _____ del año 20_____, siendo las _____ hrs. El/la receptor/a de denuncia, en conformidad del Procedimiento de investigación y sanción del Acoso sexual, Acoso Laboral o Violencia en el Trabajo del Departamento de Salud de la Ilustre Municipalidad de San Juan de la Costa, se procede a recepcionar la siguiente documentación de Sr./Sra _____

Documentos:


1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

NOMBRE-FIRMA TRABAJOR/A DENUNCIANTE

NOMBRE – FIRMA RECEPTOR/A

TIMBRE/ FECHA DE RECEPCIÓN ALCALDÍA

FECHA...../...../20.....
(FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO)

	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 47 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

ANEXO Nº 3: COMPROBANTE DE RECEPCION DE LA DENUNCIA (COPIA DENUNCIANTE)

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA
(COPIA DE LA PERSONA QUE DENUNCIA UN EVENTO)

En Osorno, a _____ del mes de _____ del año 20____, siendo las _____ hrs.
El/la receptor/a de denuncia, en conformidad del Procedimiento de investigación y sanción del
Acoso sexual, Acoso Laboral o Violencia en el Trabajo del Departamento de Salud de la Ilustre
Municipalidad de San Juan de la Costa, se procede a recepcionar la siguiente documentación de
Sr./Sra _____

Documentos:

5. _____

6. _____


7. _____

8. _____

NOMBRE-FIRMA TRABAJOR/A DENUNCIANTE NOMBRE – FIRMA RECEPTOR/A

TIMBRE/ FECHA DE RECEPCIÓN ALCALDÍA

FECHA / / 20.....
(FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO)

	PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA	COD:
		Versión: 01
		Página 48 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

ANEXO N° 4. FLUJOGRAMA DE ACCION FRENTE A AGRESION SEXUAL

- 1) El funcionario afectado debe completar el FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO (ANEXO N°1) y entregarlo en sobre cerrado de manera presencial al Receptor de Denuncia.
- 2) El Receptor de Denuncia recibe el sobre, completa el COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA (ANEXOS N°2 y N°3) y solicita la firma del funcionario. A partir de ese momento, el Receptor de Denuncia asume la responsabilidad de entregar la denuncia en la Dirección del Establecimiento u Oficina de Partes del Municipio, en un plazo máximo de 24 horas. Al entregar el sobre, debe solicitar el timbre de recepción en el COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA (ANEXOS N°2 y N°3).
- 3) El Receptor de Denuncia debe:
 - Conservar una copia del COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA para su archivo.
 - Entregar una copia del COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA al funcionario denunciante.
 - Proporcionar una copia del COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA al receptor de la denuncia (Directora del Establecimiento o Funcionaria Oficina de Partes de la Municipalidad).
 - Brindar contención psicológica y orientación al funcionario sobre los pasos a seguir.
- 4) La Directora o el Alcalde, al tomar conocimiento de la denuncia, debe activar la Ley Karin, implementando las siguientes medidas:
 - Solicitar primer apoyo psicológico en la ACHS.
 - Iniciar el Procedimiento Administrativo correspondiente.
 - Aplicar medidas de mitigación para garantizar el desarrollo adecuado de las funciones laborales de los involucrados.
- 5) El funcionario debe acudir a PDI o Carabineros para efectuar la denuncia correspondiente.
- 6) En caso de ser necesario, el funcionario será derivado a la Unidad UNACESS del Hospital Base San José de Osorno para la realización de un peritaje. Puede asistir acompañado por el Receptor de Denuncia.
- 7) El funcionario debe comunicarse con la ACHS (teléfono 1404) para recibir una evaluación psicológica inicial a través de la Unidad de Intervención en Crisis (UNIC). El acompañante podrá colaborar proporcionando los datos del funcionario (nombre, RUT, correo electrónico, dirección y número de contacto), así como el RUT y dirección del municipio. Dependiendo de la evaluación,

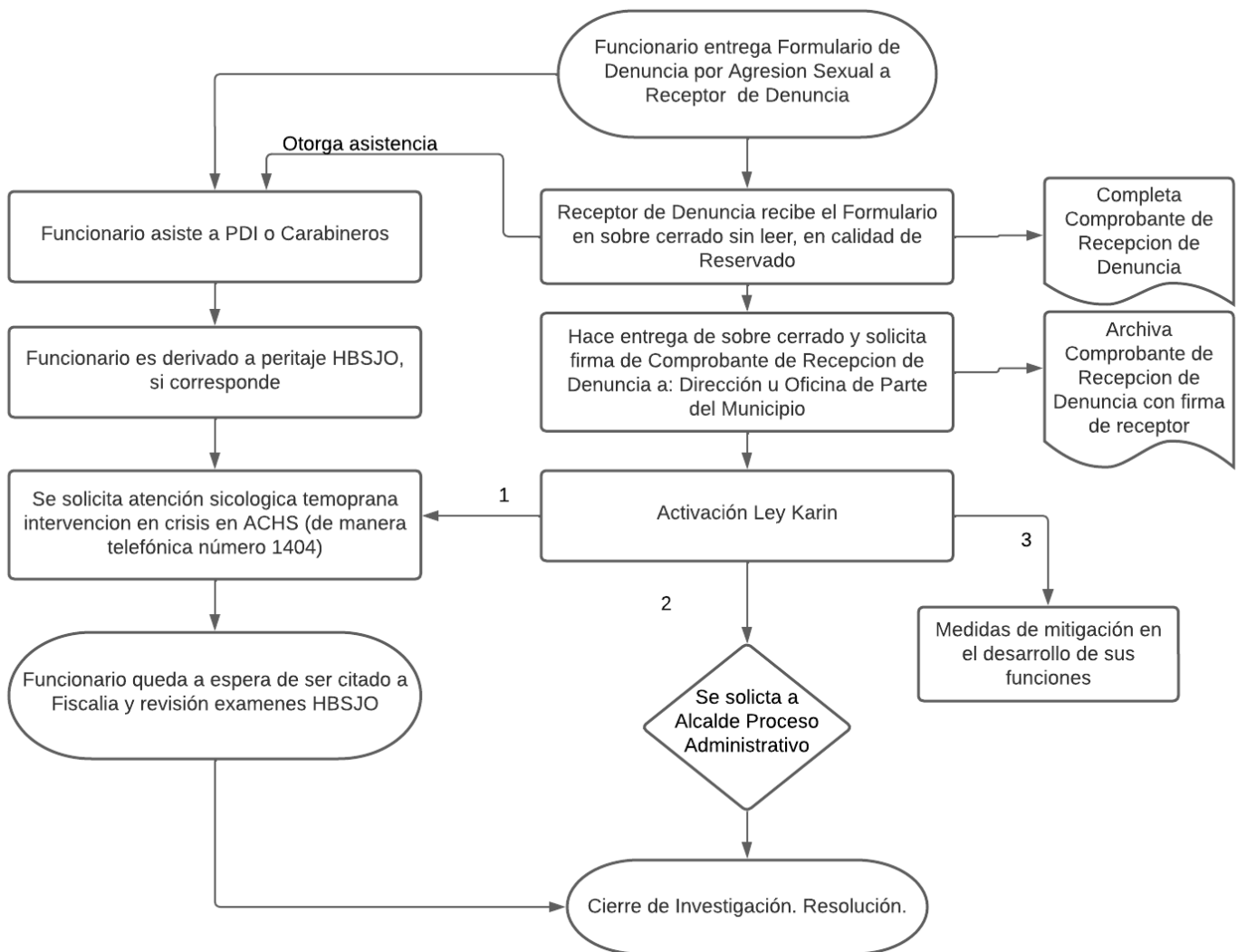



PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y
VIOLENCIA EN EL TRABAJO
I. MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA

COD:
Versión: 01
Página 49 de 53
Fecha de emisión: Marzo 2025
Vigencia: 4 años

el funcionario podría ser citado a una atención presencial. También se pueden realizar intervenciones grupales.

8) Finalmente, el funcionario deberá esperar la revisión de los exámenes realizados en UNACESS del Hospital Base Osorno, así como posibles citaciones por parte de la Fiscalía.



	<p>PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p> <p>I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA</p>	COD:
		Versión: 01
		Página 50 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

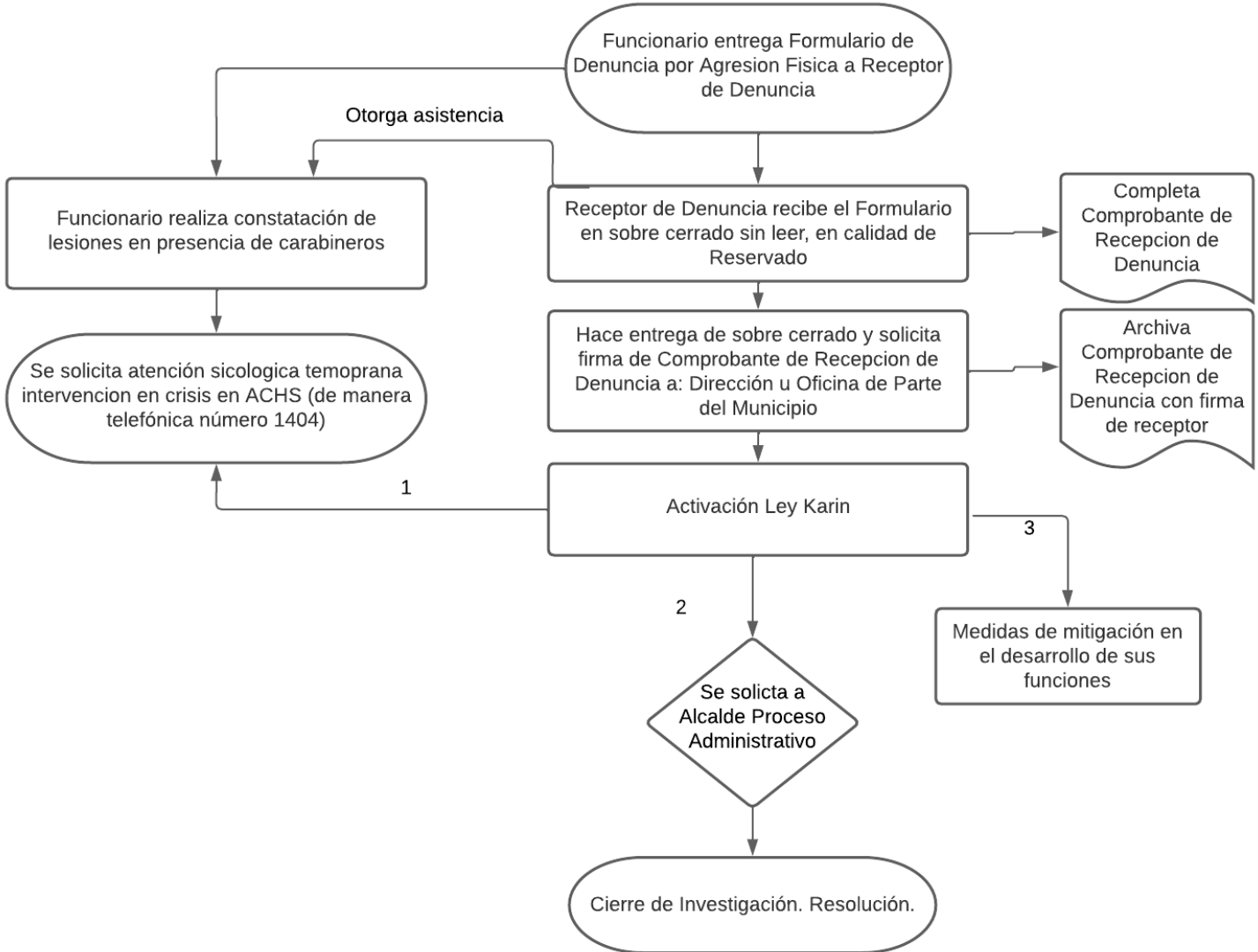
ANEXO N° 5. FLUJOGRAMA DE ACCION FRENTE A AGRESION FISICA


- 1) El funcionario afectado debe completar el FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO (ANEXO N°1) y entregarlo en sobre cerrado de manera presencial al Receptor de Denuncia.
- 2) El Receptor de Denuncia recibe el sobre, completa el COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA (ANEXOS N°2 Y N°3) y solicita la firma del funcionario. A partir de ese momento, el Receptor de Denuncia asume la responsabilidad de entregar la denuncia en la Dirección del Establecimiento u Oficina de Partes del Municipio, en un plazo máximo de 24 horas. Al entregar el sobre, debe solicitar el timbre de recepción en el COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA (ANEXOS N°2 Y N°3).
- 3) El Receptor de Denuncia debe:
 - Conservar una copia del COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA para su archivo.
 - Entregar una copia del COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA al funcionario denunciante.
 - Proporcionar una copia del COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA al receptor de la denuncia (Directora del Establecimiento o Funcionaria Oficina de Partes de la Municipalidad)
 - Brindar contención psicológica y orientación al funcionario sobre los pasos a seguir.
- 4) La Directora o el Alcalde, al tomar conocimiento de la denuncia, debe activar la Ley Karin, implementando las siguientes medidas:
 - Solicitar primer apoyo psicológico en la ACHS.
 - Iniciar el Procedimiento Administrativo correspondiente.
 - Aplicar medidas de mitigación para garantizar el desarrollo adecuado de las funciones laborales de los involucrados.
- 5) El funcionario debe acudir a constatar lesiones, en presencia de carabineros.
- 6) El funcionario debe comunicarse con la ACHS (teléfono 1404) para recibir una evaluación psicológica inicial a través de la Unidad de Intervención en Crisis (UNIC). El acompañante podrá colaborar proporcionando los datos del funcionario (nombre, RUT, correo electrónico, dirección y número de contacto), así como el RUT y dirección del municipio. Dependiendo de la evaluación, el funcionario podría ser citado a una atención presencial. También se pueden realizar intervenciones grupales.



PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y
VIOLENCIA EN EL TRABAJO
I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA

COD:
Versión: 01
Página 51 de 53
Fecha de emisión: Marzo 2025
Vigencia: 4 años



	<p>PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p> <p>I.MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA</p>	COD:
		Versión: 01
		Página 52 de 53
		Fecha de emisión: Marzo 2025
		Vigencia: 4 años

ANEXO N° 6. FLUJOGRAMA DE ACCION FRENTE A AGRESION PSICOLOGICA/VERBAL

- 1) El funcionario afectado debe completar el FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO (ANEXO N°1) y entregarlo en sobre cerrado de manera presencial al Receptor de Denuncia.
- 2) El Receptor de Denuncia recibe el sobre, completa el COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA (ANEXOS N°2 Y N°3) y solicita la firma del funcionario. A partir de ese momento, el Receptor de Denuncia asume la responsabilidad de entregar la denuncia en la Dirección del Establecimiento u Oficina de Partes del Municipio, en un plazo máximo de 24 horas. Al entregar el sobre, debe solicitar el timbre de recepción en el COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA (ANEXOS N°2 Y N°3).
- 3) El Receptor de Denuncia debe:
 - Conservar una copia del COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA para su archivo.
 - Entregar una copia del COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA al funcionario denunciante.
 - Proporcionar una copia del COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA al receptor de la denuncia (Directora del Establecimiento o Funcionaria Oficina de Partes de la Municipalidad)
 - Brindar contención psicológica y orientación al funcionario sobre los pasos a seguir.
- 7) La Directora o el Alcalde, al tomar conocimiento de la denuncia, debe activar la Ley Karin, implementando las siguientes medidas:
 - Solicitar primer apoyo psicológico en la ACHS.
 - Iniciar el Procedimiento Administrativo correspondiente.
 - Aplicar medidas de mitigación para garantizar el desarrollo adecuado de las funciones laborales de los involucrados.
- 8) Se solicita presencia de carabineros en caso de amenazas.
- 9) El funcionario debe comunicarse con la ACHS (teléfono 1404) para recibir una evaluación psicológica inicial a través de la Unidad de Intervención en Crisis (UNIC). El acompañante podrá colaborar proporcionando los datos del funcionario (nombre, RUT, correo electrónico, dirección y número de contacto), así como el RUT y dirección del municipio. Dependiendo de la evaluación, el funcionario podría ser citado a una atención presencial. También se pueden realizar intervenciones grupales.



PROTOCOLO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y
VIOLENCIA EN EL TRABAJO
I. MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LA COSTA

COD:
Versión: 01
Página 53 de 53
Fecha de emisión: Marzo 2025
Vigencia: 4 años

