

	CORPORACIÓN MUNICIPAL DE CONCHALÍ	Realizó: DGP/PR/JUR
	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Aprobó: SG
		Versión: 001-2024
		N° Pagina: Página 1 de 19

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


LEY NUMERO 21.643; 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.

ELABORA	ELABORA	REVISA	REVISA	APRUEBA
Felipe Venegas A. Director de gestión y Desarrollo de las personas CORESAM	Macarena Calderón Prevención de Riesgos CORESAM	Luis Oñate Prevención de Riesgos CORESAM	Sebastián Maldonado T. Director Jurídico CORESAM	Tania Alvarado S. Secretaria General CORESAM

	CORPORACIÓN MUNICIPAL DE CONCHALÍ	Realizó: DGP/PR/JUR
	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Aprobó: SG
		Versión: 001-2024
		N° Pagina: Página 2 de 19

CONTENIDO

I. ANTECEDENTES GENERALES.....	3
1. Introducción	3
2. Objetivo	3
3. alcance.....	3
4. Definiciones	3
5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	6
6. Organización para la gestión del riesgo.....	8
II. GESTIÓN PREVENTIVA	9
1. Identificación de los factores de riesgo	9
2. Medidas para la prevención	10
3. Mecanismos de seguimiento.....	11
III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS	11
IV. DIFUSIÓN.....	12
V. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN	12
ANEXOS	18

	CORPORACIÓN MUNICIPAL DE CONCHALÍ	Realizó: DGP/PR/JUR
	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Aprobó: SG
		Versión: 001-2024
		N° Pagina: Página 3 de 19

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la CORPORACIÓN MUNICIPAL DE CONCHALÍ DE EDUCACIÓN, SALUD Y ATENCIÓN DE MENORES, CORESAM, RUT 70.878.100-2, 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.

2. OBJETIVO

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto la Corporación como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. La Corporación se obligará a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar a la Corporación en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas o directores de la Corporación, independiente de la relación contractual, contratista, subcontratista o proveedor. Además, se aplicará, cuando corresponda, a alumnos en práctica o internos, las visitas y usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias.

4. DEFINICIONES

A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo, entendiéndose como no taxativas:

- a) **Acoso sexual:** Se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimiento de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

	CORPORACIÓN MUNICIPAL DE CONCHALÍ	Realizó: DGP/PR/JUR
	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Aprobó: SG
		Versión: 001-2024
		N° Pagina: Página 4 de 19

- 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 deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.


Se consideran manifestaciones de acoso sexual, entre otras, las siguientes:

- Acoso horizontal, siendo aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la Corporación.
- Acoso vertical descendente, siendo aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la Corporación, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados o la responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- Acoso vertical ascendente, siendo aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la Corporación, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, la posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- Acoso mixto o complejo, siendo 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.

- b) **Acoso laboral:** Se entiende por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifiesta 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.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento (aislar), cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- 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 denigrarlo o menospreciarlo.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.

	CORPORACIÓN MUNICIPAL DE CONCHALÍ	Realizó: DGP/PR/JUR
	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Aprobó: SG
		Versión: 001-2024
		N° Pagina: Página 5 de 19

- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

Se consideran manifestaciones de acoso laboral el acoso horizontal, el acoso vertical descendente, el acoso vertical ascendente y el acoso mixto o complejo, definidos anteriormente.

- c) **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

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

- d) **Conductas incívicas:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.


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.

- e) **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.

Ejemplos, de sexismo hostil es:

	CORPORACIÓN MUNICIPAL DE CONCHALÍ	Realizó: DGP/PR/JUR
	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Aprobó: SG
		Versión: 001-2024
		N° Pagina: Página 6 de 19

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

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:


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

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, 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 Corporación 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, realizar 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.

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

La Corporación dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024, siendo los siguientes:

- **Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.** La Corporación se compromete a proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todos los trabajadores el respeto de su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.
- **Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.** La Corporación se compromete a prevenir de los riesgos laborales por sobre la protección de éstos, garantizando entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en la dimensión física, mentales y sociales de los trabajadores.

	CORPORACIÓN MUNICIPAL DE CONCHALÍ	Realizó: DGP/PR/JUR
	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Aprobó: SG
		Versión: 001-2024
		N° Pagina: Página 7 de 19


- **Enfoque de género y diversidad.** La gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo abordarán las diferencias de género y diversidad, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.
- **Universalidad e Inclusión.** Las acciones y programas que la Corporación adopte, favorecerán a todas las personas trabajadoras, cualquiera sea su labor o modalidad contractual.
- **Participación y diálogo social.** La Corporación garantizará la creación de instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
- **Mejora continua.** La Corporación revisará permanentemente los procesos de gestión preventiva para lograr mejoras en el desempeño, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.
- **Responsabilidad en la gestión de riesgos.** La Corporación será responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, y adoptará todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras.

Igualmente, dará pleno cumplimiento a 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 16.744, siendo las siguientes:

- **Política de tolerancia cero.** La Corporación fomentará una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida, independiente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencia religiosa u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.
- **Valores fundamentales.** La Corporación se compromete a crear un entorno de trabajo seguro donde las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.
- **Participación y diálogo social.** La Corporación se compromete a fomentar un dialogo abierto con las personas trabajadoras, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas partes.
- **Control de riesgos en su origen.** La Corporación buscará eliminar y controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo las conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo.
- **Perspectiva de género.** La Corporación considerará 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.

Serán derechos y deberes de los funcionarios:

- 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.

	CORPORACIÓN MUNICIPAL DE CONCHALÍ	Realizó: DGP/PR/JUR
	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Aprobó: SG
		Versión: 001-2024
		N° Pagina: Página 8 de 19

- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento

Serán derechos y deberes de la Corporación:

- 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 cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

6. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, Prevención de Riesgos, Dirección Jurídica y miembros de los Comité Paritario de Higiene y Seguridad de los diversos centros y establecimientos.

La Corporación es responsable de la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado al departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, mediante el correo electrónico **buenratolaboral@coresam.cl**


Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante charlas, capacitaciones, manuales informativos, entre otros.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo al correo electrónico **buenratolaboral@coresam.cl**

En caso de existir régimen de subcontratación, la Corporación coordinará con la empresa contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes será el encargado de Desarrollo Organizacional de la Corporación Municipal (Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas) o mediante el correo electrónico **buenratolaboral@coresam.cl**.

Las organizaciones sindicales, 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.

	CORPORACIÓN MUNICIPAL DE CONCHALÍ	Realizó: DGP/PR/JUR
	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Aprobó: SG
		Versión: 001-2024
		N° Pagina: Página 9 de 19

II. GESTIÓN 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.

La Corporación se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

La Corporación elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años

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.

La Corporación declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La Corporación reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por el Directorio, Secretaría General y por los trabajadores, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.


A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante su publicación en la página web de la Corporación (www.coresam.cl), además de su envío a los correos electrónicos que cada trabajador tiene registrado.

La Corporación elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

1. 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, a lo menos cada dos

	CORPORACIÓN MUNICIPAL DE CONCHALÍ	Realizó: DGP/PR/JUR
	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Aprobó: SG
		Versión: 001-2024
		N° Pagina: Página 10 de 19

años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los trabajadores, miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de cada centro de trabajo que corresponda y con Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM

La matriz de riesgos y las medidas que la Corporación implementará se encuentra en el anexo al final del presente protocolo.

2. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, 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. Incorporar estas medidas en caso que exista la posibilidad de que se presenten o se hayan presentado estas situaciones en la organización, considerando la naturaleza de los servicios prestados.


Dentro de las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas, y la Corporación realizará todas las actividades necesarias de prevención, de conformidad al presente protocolo y a la normativa legal vigente.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) mediante publicaciones en la página web de la Corporación y de manera física en los lugares de trabajo.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR

- 1) Política de tolerancia cero: Se implementará una política clara y explícita de tolerancia cero hacia el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- 2) Capacitación obligatoria: Se realizará una capacitación regular y obligatoria sobre acoso para todos los trabajadores y trabajadoras, incluyendo a los directores.
- 3) Procedimientos de denuncia claros: Se establecerán procedimientos claros y accesibles para la denuncia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- 4) Confidencialidad en las denuncias: Se asegura que todas las denuncias se manejarán de manera confidencial para proteger la privacidad de las partes involucradas.
- 5) Investigaciones imparciales: Se garantizará que todas las denuncias se investiguen de manera imparcial y exhaustiva.
- 6) Comunicación interna: Promover una comunicación interna clara sobre la política de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, y las medidas de prevención.
- 7) Entorno seguro para denuncias: Se fomentará un entorno en el que los trabajadores se sientan seguros al denunciar el acoso sin temor a represalias.

	CORPORACIÓN MUNICIPAL DE CONCHALÍ	Realizó: DGP/PR/JUR
	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Aprobó: SG
		Versión: 001-2024
		N° Pagina: Página 11 de 19

- 8) Supervisión constante: Se realizarán auditorías y revisiones periódicas de las políticas y procedimientos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- 9) Encuestas de clima laboral: Se realizarán encuestas regulares de clima laboral para identificar posibles problemas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- 10) Evaluación de riesgos: Evaluar regularmente los riesgos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo en diferentes áreas y roles dentro de la Corporación.
- 11) Política de puertas abiertas: Se implementará una política de puertas abiertas para que los trabajadores puedan hablar con las distintas Direcciones sobre sus preocupaciones.
- 12) Inclusión en el proceso de Inducción: Se incluirá la política de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo en el proceso de inducción para todos los nuevos trabajadores.
- 13) Campañas de sensibilización: Se realizarán campañas de sensibilización sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y su impacto en el lugar de trabajo.
- 14) Revisión de políticas: Se revisará y actualizará regularmente las políticas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo para asegurarse de que estén al día con las mejores prácticas y la legislación vigente.
- 15) Consultoría externa: De ser necesario, se contratarán consultores externos para revisar y mejorar las políticas y procedimientos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- 16) Reconocimiento y recompensa: Se reconocerá y recompensará a los trabajadores que promuevan un ambiente de trabajo respetuoso y libre de acoso.
- 17) Política de prevención de violencia y mal trato de usuarios y funcionarios.
- 18) Política de manejo sobre carga laboral.
- 19) Procedimiento de resolución de conflictos.
- 20) Procedimiento de prevención del estrés laboral.

3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO


La Corporación, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por los trabajadores, solicitándolo al correo buenratolaboral@coresam.cl

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

La Corporación establecerá 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.

	CORPORACIÓN MUNICIPAL DE CONCHALÍ	Realizó: DGP/PR/JUR
	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Aprobó: SG
		Versión: 001-2024
		N° Pagina: Página 12 de 19

IV. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante la página web de la Corporación, como igualmente publicado en los lugares de trabajo. Asimismo, el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.

V. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

PRIMERO: El presente procedimiento se aplicará, en consideración a la naturaleza jurídico del vínculo contractual, por denuncia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, de conformidad a lo señalado **anteriormente en este protocolo.**

SEGUNDO: Los procedimientos de investigación que se regula en presente protocolo se ajusta a los siguientes principios:

- **Perspectiva de género, no discriminación:** Durante todo el procedimiento se considerarán las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadores, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- **No discriminación:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencia, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidad o de trato en el empleo y la ocupación.
- **No revictimización o no victimización secundaria:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- **Confidencialidad:** Los participantes deben de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. La Corporación mantendrá siempre la reserva de toda información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, de conformidad a lo establecido en el artículo ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

	CORPORACIÓN MUNICIPAL DE CONCHALÍ	Realizó: DGP/PR/JUR
	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Aprobó: SG
		Versión: 001-2024
		N° Pagina: Página 13 de 19

- Imparcialidad: El procedimiento de investigación y sus conclusiones deben de basarse en un actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, debiendo de adoptarse todas las medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- Celeridad: El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
- Razonabilidad: El procedimiento de investigación respeta el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- Debido proceso: El procedimiento de investigación garantiza a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les puedan afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se garantizará el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios ya señalados.
- Colaboración: Durante la investigación, las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando la información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

TERCERO: Serán obligaciones de la persona a cargo de la investigación:


- Desarrollar las gestiones de investigación, respetando las directrices del presente protocolo, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- 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.
- Cumplir cualquier otra obligación establecida en este protocolo o en la normativa legal vigente.

CUARTO: Serán obligaciones generales de las personas trabajadoras:

- Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por la Corporación.
- Colaborar en la correcta sustanciación de los procedimientos de investigación.
- Cumplir cualquier otra obligación establecida en este protocolo o en la normativa legal vigente.

QUINTO: Son derechos de las organizaciones sindicales:

- Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que la Corporación elabore y ponga a disposición de las personas trabajadora, se ajuste a la normativa legal y sus reglamentos.
- Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del presente protocolo.


	CORPORACIÓN MUNICIPAL DE CONCHALÍ	Realizó: DGP/PR/JUR
	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Aprobó: SG
		Versión: 001-2024
		N° Pagina: Página 14 de 19

- Aportar información y/o antecedentes sobre hechos denunciaos en la investigación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- Cualquier otro que establezca el presente protocolo o en la normativa legal vigente.


SEXTO: En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, toda persona trabajadora que sufra o conozca de hechos de esta naturaleza, tiene derecho a denunciarlos, por escrito o verbal, al Director del Establecimiento respectivo, y/o Secretario General o a la Inspección del Trabajo.

SEPTIMO En caso de presentarse una denuncia por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, en que el inculpado sea un trabajador regido por el Código del Trabajo, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Todo participante en el proceso, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora, deberán de proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, sin perjuicio de poder solicitar fundadamente y por escrito a la persona investigadora que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe, cuando carezca de medios electrónicos, no tengan acceso a ellos o sólo actuare excepcionalmente a través de tales medios.
2. Toda denuncia deberá de ser investigada por la Corporación en un plazo máximo de 30 días, y podrá ser presentada por escrito y en un sobre sellado en la Oficina de Partes de la Corporación, ubicada en Guanaco 2531, Recoleta, o por correo electrónico a la casilla **buenratolaboral@coresam.cl**. En caso de querer realizar una denuncia de manera verbal, deberá de realizar en la oficina de Gestión y Desarrollo de las Personas, en la dirección anteriormente señalada. Igualmente, la denuncia podrá ser presentada en la Dirección del Trabajo, debiendo de señalar el RUT de la Corporación, siendo el 70.878.100-2.
3. La denuncia deberá señalar la fecha en que se presenta, los nombres, apellidos del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa y cuál es su vínculo organizacional con la persona que denuncia o relación que los vincula en caso de ser una persona externa; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fechas y horas, el nombre del denunciado, los testigos y la evidencia, en caso de existir, además de su correo electrónico par notificación y la firma del denunciante y de quien recibe la denuncia. La denuncia será remitida, inmediatamente, al Secretario General, si no fue presentado a este.
4. Si la denuncia es realizada verbalmente ante la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, el funcionario que la reciba levantará un acta, la que será firmada por la persona denunciante y quedará una copia en su poder y otra en poder de la Corporación.
5. Recibida la denuncia, la Corporación adoptará de manera inmediata, y en un plazo máximo de 2 días, las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán:
 - La separación de los espacios físicos.
 - La redistribución del tiempo de la jornada.
 - Posibilidad de realizar teletrabajo.
 - Proporcionar al denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.
6. La Corporación podrá realizar la investigación de forma interna o derivar a la Dirección del Trabajo para que la realice. Esto último siempre será adoptado cuando el denunciado sea alguna persona trabajadora de las establecidas en el artículo 4° del Código del Trabajo.
La decisión de investigación interna o derivación a la Dirección del Trabajo será informada a la persona denunciante. En el primer caso, en el plazo de 3 días desde recibida la denuncia, se informará a la Dirección del Trabajo el inicio de la investigación y las medidas de resguardo adoptadas. En el segundo caso, en el mismo plazo desde recibida la denuncia será remitida a la Dirección del Trabajo.

	CORPORACIÓN MUNICIPAL DE CONCHALÍ	Realizó: DGP/PR/JUR
	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Aprobó: SG
		Versión: 001-2024
		N° Pagina: Página 15 de 19

7. Para la investigación, la Corporación, y en el plazo de 5 días de recibida la denuncia, designará un investigador, preferentemente, a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, y no deberá de tener dependencia con el denunciante o denunciado, lo que le será informado por escrito por parte de la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.
8. La persona a cargo de la investigación, una vez informado por escrito de su cargo, tendrá un plazo de 1 día hábil para iniciar su trabajo de investigación.
9. Iniciada la investigación, el investigador tendrá 2 días para notificar a las partes, a través del correo electrónico informado en la denuncia, o de forma personal, o en subsidio, por correo certificado a su domicilio personal, del inicio del procedimiento de investigación y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas, a fin de que puedan aportar su versión de los hechos y las pruebas que sustenten sus dichos. Dicha citación no podrá superar a los 3 días desde notificada.
10. La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que Secretaría General resolverá de manera fundada, pudiendo cambiarla o no, quedando un registro en el informe de investigación.
11. Todo el procedimiento deberá constar por escrito, ser llevado en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. El investigador foliará, con números, cada una de las fojas del expediente, tan pronto como los antecedentes lleguen a su poder y las declaraciones serán firmadas por el mismo y los declarantes.
12. Una vez recopilada toda la información por parte del investigador, tomada la declaración al denunciante, denunciado y testigos, y recabado los antecedentes que estime necesarios, así como aquellos solicitados por las partes, tendrá un plazo de 3 días para emitir un Informe al Secretario General, que contendrá la relación de los hechos, los fundamentos y conclusiones a que hubiere llegado, formulando la proposición que estimare procedente.
13. El informe de investigación deberá de tener, al menos:
 - Nombre, correo electrónico y RUT de la Corporación
 - Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
 - Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
 - Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
 - Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
 - Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
 - Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
 - La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
 - La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del Nº 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.
14. El Secretario General, dentro del plazo de 3 días hábiles, procederá a emitir la Resolución Final, pero en el caso de considerar que falta la recopilación de antecedentes, solicitará al investigador que complemente la investigación por no haberse agotado los trámites necesarios, teniendo este último un plazo de 3 días para su realización.
15. Una vez complementada la investigación, remitirá nuevamente los antecedentes a Secretaría General, quien tendrá un plazo de 3 días para emitir la Resolución Final.

	CORPORACIÓN MUNICIPAL DE CONCHALÍ	Realizó: DGP/PR/JUR
	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Aprobó: SG
		Versión: 001-2024
		N° Pagina: Página 16 de 19

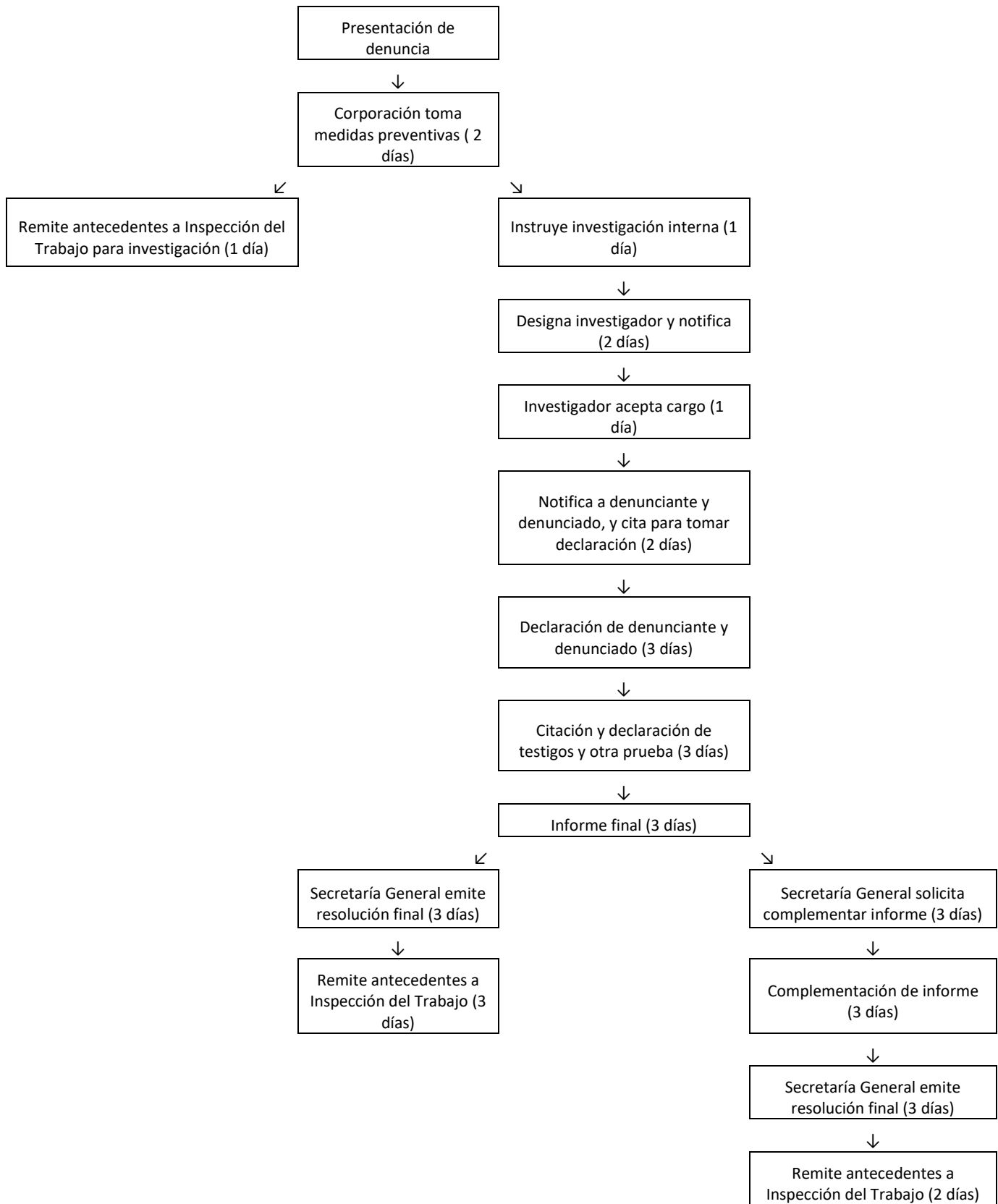
16. La Resolución Final del Secretario General será enviada a la Inspección del Trabajo respectiva, de conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo, dentro de 2 días hábiles.
17. La Corporación dispondrá y aplicará las medidas o sanciones dispuestas por la Inspección del Trabajo dentro de los 15 días siguientes a la recepción del informe respectivo, o transcurrido 30 días desde que fue presentada a la Inspección del Trabajo y no se han tenido respuestas.
18. Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.
19. Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán, podrán ser desde la amonestación por escrito, registrada en su hoja de vida, hasta aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.
20. En el caso de las conductas establecidas en la letra c) del inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará la Corporación en relación con la causa que generó la denuncia.
21. La Corporación entregará la información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.

OCTAVO: Si el denunciado es un trabajador regido por la Ley N° 19.070 (Estatuto Docente) o por la Ley N° 19.378 (Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal), se aplicará el procedimiento anteriormente en concordancia a la normativa especial que rige a cada uno de ellos.

NOVENO: Las sanciones que se podrán aplicar a los funcionarios que, luego de la investigación, se acredite que realizaron conductas de acoso laboral o sexual, o que realizaron denuncias falsas, podrán ser desde una amonestación verbal, por escrito, o hasta el término de la relación laboral, entre otras.



FLUJOGRAMA PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN



	CORPORACIÓN MUNICIPAL DE CONCHALÍ	Realizó: DGP/PR/JUR
	Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Aprobó: SG
		Versión: 001-2024
		N° Pagina: Página 18 de 19

ANEXOS

ACTA DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Fecha :
Nombre del denunciante :
RUT del denunciante :
Cargo del denunciante :
Área/Departamento :
Correo electrónico :

Nombre del denunciado :
Cargo del denunciado :
Área/Departamento :

Descripción de los hechos :

En esta sección, se debe proporcionar una descripción detallada de los hechos que constituyen el acoso. Es importante incluir fechas, horas, lugares, y cualquier detalle relevante que pueda ayudar a comprender la situación. Si hubo testigos, sus nombres y cargos también deben ser incluidos.

Testigos de los hechos: (Indicar si hubo testigos y proporcionar sus datos de contacto.)

Nombre del testigo 1 :
Cargo :
Área/Departamento :
Teléfono/Email :

Nombre del testigo 2 :
Cargo :
Área/Departamento :
Teléfono/Email :

Evidencia adjunta: (Enumerar cualquier evidencia que se adjunte con la denuncia, como correos electrónicos, mensajes de texto, grabaciones, documentos, etc.)

Firma del denunciante

Firma de quien reciba la denuncia
Nombre y cargo de quien recibe la denuncia



CORPORACIÓN MUNICIPAL DE CONCHALÍ

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Realizó: DGP/PR/JUR

Aprobó: SG

Versión: 001-2024

N° Pagina: **Página 19 de 19**

RIESGO IMPLICADO	PROCESO AL QUE ESTA ASOCIADO	EVALUACIÓN DE RIESGO							MEDIDAS		RIESGO RESIDUAL			
		Resultado encuesta	¿QUÉ IMPACTO PODRÍA CAUSAR?	PROBABILIDAD	IMPACTO	CALIFICACIÓN DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO	% Funcionarios/as en riesgo	Medidas de control	Responsable de implementar medidas	PROBABILIDAD	IMPACTO	CALIFICACIÓN DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO
1.Existencia de peleas o conflictos por diversos motivos	Acoso sexual laboral y violencia en el trabajo	41% o más de las personas	Generaría más de 13 enfermedades profesionales	5	5	5.5	Alto	57%	- Implementar procedimiento de resolución de conflictos. - Capacitación resolviendo conflictos y comunicándonos. - Fomentar explícitamente la comunicación constante entre los miembros de un equipo de trabajo y entre los equipos de trabajo de la organización. - Eliminar prácticas organizacionales que favorezcan la competencia e interfieran con la colaboración entre los trabajadores/as.	Dirección de área/Dirección de centro o establecimiento	2	3	2:3	Medio
2.Ambiente donde se dan bromas desagradables para algunas personas	Acoso sexual laboral y violencia en el trabajo	Entre 21% y 40% de las personas	Generaría entre 10 y 12 enfermedades profesionales	4	4	4.4	Alto	36%	- Implementación de política tolerancia cero. - Capacitación Ley Karin. - Intervención de información audiovisual mediante capsula "Cuentame".	Dirección de área/Dirección de centro o establecimiento	2	4	2:4	Medio
3.Se molesta a personas trabajadoras a través de redes sociales por otras personas de la misma Corporación	Acoso sexual laboral y violencia en el trabajo	Entre 0% y 5% de las personas	Generaría entre 1 y 3 enfermedades profesionales	1	1	1.1	Bajo	5%	- Implementación de política tolerancia cero. - Capacitación Ley Karin. - Capacitación Ciberacoso en el lugar de trabajo. - Intervención audiovisual mediante capsula "Cuentame".	Dirección de área/Dirección de centro o establecimiento	1	1	1:1	Bajo
4.Han ocurrido hechos de acoso sexual	Acoso sexual laboral y violencia en el trabajo	Entre 6% y 10% de las personas	Generaría entre 7 y 9 enfermedades profesionales	2	3	2.3	Medio	6%	- Implementación de procedimiento de prevención de acoso sexual. - Capacitación sobre violencia y acoso en el trabajo. - Intervención de información audiovisual mediante capsula "Cuentame". - Difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.	Dirección de área/Dirección de centro o establecimiento	1	2	1:2	Bajo
5.Han ocurrido hechos de maltrato físico (empujones, golpes, patadas) o amenazas de maltrato	Acoso sexual laboral y violencia en el trabajo	Entre 11% y 20% de las personas	Generaría entre 10 y 12 enfermedades profesionales	3	4	3.4	Alto	11%	- Implementación de política tolerancia cero. - Capacitación Ley Karin. - Implementar procedimiento de resolución de conflictos. - Capacitación resolviendo conflictos y comunicándonos. - Difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.	Dirección de área/Dirección de centro o establecimiento	2	3	2:3	Medio
6.Han ocurrido situaciones de trato desagradable o denigrante hacia algunas personas	Acoso sexual laboral y violencia en el trabajo	41% o más de las personas	Generaría más de 13 enfermedades profesionales	5	5	5.5	Alto	43%	- Implementación de política tolerancia cero. - Implementación de procedimiento de prevención de acoso sexual. - Capacitación sobre violencia y acoso en el trabajo. - Intervención de información audiovisual mediante capsula "cuentame".	Dirección de área/Dirección de centro o establecimiento	1	4	1:4	Medio
7.Han ocurrido situaciones de amenaza, de burla o de crítica injustificada	Acoso sexual laboral y violencia en el trabajo	Entre 21% y 40% de las personas	Generaría más de 13 enfermedades profesionales	4	5	4.5	Alto	27%	- Implementación de política tolerancia cero. - Capacitación Ley Karin. - Realizar campañas de buen trato entre las personas. - Intervención de información audiovisual mediante capsula " síntomas de depresión".	Dirección de área/Dirección de centro o establecimiento	1	3	1:3	Bajo
8.Se han observado comportamientos incívicos en el trabajo? (muchas veces en lo coloquial)	Comportamientos incívicos y sexistas	41% o más de las personas	Generaría entre 7 y 9 enfermedades profesionales	5	3	5.3	Alto	43%	- Implementación de política tolerancia cero. - Capacitación Ley Karin. - Establecer canales y normas claras de comunicación entre jefaturas y subordinados.	Dirección de área/Dirección de centro o establecimiento	3	3	3:3	Medio
9.Se han observado conductas que puedan ser consideradas sexistas dentro del trabajo	Comportamientos incívicos y sexistas	Entre 11% y 20% de las personas	Generaría entre 10 y 12 enfermedades profesionales	3	4	3.4	Alto	16%	- Implementación de política tolerancia cero. - Capacitación Ley Karin. - Establecer canales y normas claras de comunicación entre jefaturas y subordinados.	Dirección de área/Dirección de centro o establecimiento	1	3	1:3	Bajo
10.Alcanza siempre a terminar a tiempo las tareas encomendadas	Riesgo Psicosocial	41% o más de las personas	Generaría entre 7 y 9 enfermedades profesionales	5	3	5.3	Alto	48%	- Implementación de política sobre manejo sobre carga laboral. - Redistribuir cargas de trabajo de manera equitativa. - Capacitación manejo del estrés.	Dirección de área/Dirección de centro o establecimiento	3	2	3:2	Medio
11.Recibe el reconocimiento o el estímulo adecuado al esfuerzo que se pone en las tareas	Riesgo Psicosocial	41% o más de las personas	Generaría entre 7 y 9 enfermedades profesionales	5	3	5.3	Alto	42%	- Implementar sistema de reconocimiento y recompensa por cumplimiento de meta/objetivos. - Establecer instancias de retroalimentación hacia las jefaturas.	Dirección de área/Dirección de centro o establecimiento	1	1	1:1	Bajo
12.Puede expresar sus opiniones en todo momento	Riesgo Psicosocial	Entre 21% y 40% de las personas	Generaría entre 10 y 12 enfermedades profesionales	4	4	4.4	Alto	23%	- Implementar procedimiento de comunicación interna entre estamentos. - Capacitación comunicándonos. - Intervención audiovisual mediante capsula informativa "Cuentame".	Dirección de área/Dirección de centro o establecimiento	2	3	2:3	Medio
13.Existe compañerismo entre las personas trabajadoras	Riesgo Psicosocial	Entre 21% y 40% de las personas	Generaría entre 4 y 6 enfermedades profesionales	4	2	4.2	Medio	26%	- Organizar breves encuentros diarios al comenzar la jornada para repartir responsabilidades en forma colectiva. - Implementar un plan que permita una progresiva capacitación en todas las funciones de una unidad, a fin de que los trabajadores/as se puedan apoyar mutuamente cuando sea pertinente y necesario. - Implementar procedimiento de comunicación interna entre estamentos. - Capacitación comunicándonos.	Dirección de área/Dirección de centro o establecimiento	2	1	2:1	Bajo
14.Sabe qué se espera de usted cuando tiene que cumplir las tareas	Riesgo Psicosocial	Entre 11% y 20% de las personas	Generaría entre 7 y 9 enfermedades profesionales	3	3	3.3	Medio	13%	- Revisar, con participación de las áreas, los perfiles de cargo y actualizarlos al menos de manera anual. - Planificar de manera participativa las metas y objetivos de cada equipo en general y de cada integrante en particular.	Dirección de área/Dirección de centro o establecimiento	2	2	2:2	Bajo
15.Está bien limitado el tiempo que usted le dedica al trabajo	Riesgo Psicosocial	Entre 21% y 40% de las personas	Generaría entre 4 y 6 enfermedades profesionales	4	2	4.2	Medio	29%	- Implementación de política sobre manejo sobre carga laboral. - Redistribuir cargas de trabajo de manera equitativa. - Capacitación manejo del estrés.	Dirección de área/Dirección de centro o establecimiento	2	2	2:2	Bajo
16.Son las relaciones entre las personas trabajadoras de respeto mutuo	Riesgo Psicosocial	Entre 11% y 20% de las personas	Generaría entre 7 y 9 enfermedades profesionales	3	3	3.3	Medio	18%	- Implementación de política tolerancia cero. - Capacitación Ley Karin.	Dirección de área/Dirección de centro o establecimiento	1	2	1:2	Bajo