



MUNICIPALIDAD DE QUINTA NORMAL
SECRETARÍA MUNICIPAL

VºBº Personal

DECRETO N° 1235

QUINTA NORMAL, 18 JUN 2026

LA ALCALDÍA DE QUINTA NORMAL DECRETO HOY LO SIGUIENTE:

VISTOS:

1. Decreto Alcaldicio N°2320, de fecha 05.11.2024, que aprobó texto refundido del Protocolo de Prevención y Procedimientos ante situaciones de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo y anexo formulario de denuncia de acoso o maltrato laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo.-
2. Memorándum N°135, de fecha 11.06.2026, de Jefa de Personal (S) a Srta Alcaldesa, solicita aprobación de actualización de Política, Protocolo y Procedimiento de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el trabajo.-
3. Providencia de fecha 12.06.2026, de Srta Alcaldesa, pase a Dirección de Asesoría Jurídica, para su VºBº.-
4. Providencia de fecha 15.06.2026, de Dirección de Asesoría Jurídica a Srta Alcaldesa, se remite visado, se sugiere firmar y decretar.-
5. Providencia de fecha 16.06.2026, de Srta Alcaldesa a Secretaria Municipal, autorizado decretar.-

TENIENDO PRESENTE

Las facultades que me confiere el artículo 63 letra i) de la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, cuyo texto Refundido, Coordinado y Sistematizado fue publicado en el Diario Oficial de 26-07-2006 y sus modificaciones posteriores. -

Decreto Personal N°089, de fecha 18 de febrero de 2025, que establece el nuevo orden de precedencia de las subrogancias según corresponda.

CONSIDERANDO

Memorándum N°135, de fecha 11 de Junio de 2026, de Jefa de Personal (S), que informa que el Departamento de Personal, en conjunto con la Dirección de Asesoría Jurídica, ha efectuado la revisión del Protocolo de Prevención y Reglamento de Procedimiento ante Situaciones de Acoso Sexual, Acoso Laboral o Violencia en el trabajo, incorporando ajustes orientados a fortalecer la gestión preventiva institucional.

Como resultado del trabajo en conjunto, se elaboró un nuevo texto refundido denominado "Política, Protocolo y Procedimiento de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo", documento que fue revisado técnicamente por ambas unidades y que permitirá contar con un marco institucional actualizado para la prevención, abordaje y gestión de estas materias.

En atención a lo anterior, se solicita autorizar decretar documento adjunto, dejando sin efecto el instrumento aprobado mediante Decreto Alcaldicio N°2320, de fecha 05 de Noviembre de 2024, junto con sus anexos.

DECRETO

1. DÉJESE SIN EFECTO DECRETO ALCALDICIO N°2320 DE FECHA 05 DE NOVIEMBRE DE 2024, QUE APROBÓ TEXTO REFUNDIDO DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y ANEXO FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO O MALTRATO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.-
2. APRUEBESE NUEVO TEXTO REFUNDIDO, DENOMINADO "POLÍTICA, PROTOCOLO Y PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO", CONTENIDAS EN EL MEMORÁNDUM N°135, DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL, SEGÚN LO SIGUIENTE:



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

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

LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUINTA NORMAL REAFIRMA SU COMPROMISO CON LA PROMOCIÓN DE AMBIENTES LABORALES SEGUROS, SALUDABLES, RESPETUOSOS Y LIBRES DE TODA FORMA DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN, RECONOCIENDO LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS COMO UN PRINCIPIO FUNDAMENTAL DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL.

LA MUNICIPALIDAD DECLARA QUE NO TOLERARÁ CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, VIOLENCIA EN EL TRABAJO, COMPORTAMIENTOS INCÍVICOS NI MANIFESTACIONES DE SEXISMO QUE VULNEREN LA INTEGRIDAD FÍSICA O PSÍQUICA DE LAS PERSONAS, AFECTEN EL BIENESTAR LABORAL O DETERIOREN LA CONVIVENCIA ORGANIZACIONAL. LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEBERÁN BASARSE SIEMPRE EN EL RESPETO MUTUO, LA COLABORACIÓN Y EL TRATO DIGNO, INDEPENDIENTEMENTE DE LA POSICIÓN JERÁRQUICA, GÉNERO, EDAD, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, DISCAPACIDAD, NACIONALIDAD, ETNIA, RELIGIÓN O CUALQUIER OTRA CONDICIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

ASIMISMO, LA MUNICIPALIDAD RECONOCE QUE EL ACOSO, LA VIOLENCIA Y OTRAS CONDUCTAS QUE AFECTAN LA CONVIVENCIA LABORAL PUEDEN DERIVAR DE DEFICIENCIAS EN LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES, ASÍ COMO DE LA NORMALIZACIÓN DE COMPORTAMIENTOS INCÍVICOS Y SEXISTAS EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO. EN VIRTUD DE ELLO, ASUME EL COMPROMISO DE DESARROLLAR ACCIONES PERMANENTES DE PREVENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN, IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN, MONITOREO, INTERVENCIÓN Y MEJORA CONTINUA, ORIENTADAS A FORTALECER UNA CULTURA ORGANIZACIONAL BASADA EN EL BUEN TRATO, LA IGUALDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, LA PREVENCIÓN DE RIESGOS Y LA CORRESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL.

ESTE COMPROMISO INVOLUCRA A LA MÁXIMA AUTORIDAD COMUNAL, DIRECTIVOS/AS, JEFATURAS, PERSONAS TRABAJADORAS, PRESTADORES/AS DE SERVICIOS Y A TODAS LAS PERSONAS QUE SE RELACIONEN CON LA INSTITUCIÓN, PROMOVRIENDO UNA PARTICIPACIÓN ACTIVA Y COLABORATIVA EN LA CONSTRUCCIÓN DE ESPACIOS LABORALES PROTECTORES, INCLUSIVOS, SEGUROS Y LIBRES DE VIOLENCIA.

KARINA DELFINO MUSSA
ALCALDESA
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUINTA NORMAL

TÍTULO I

NORMAS GENERALES

1° PRINCIPIOS: PRINCIPIOS BÁSICOS. LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO DEBERÁN GUARDAR ESTRICTA SUJECCIÓN A LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS:

A) PERSPECTIVA DE GÉNERO. DEBERÁN CONSIDERARSE DURANTE TODO EL PROCEDIMIENTO, LAS DISCRIMINACIONES BASADAS EN EL GÉNERO QUE PUDIESEN AFECTAR EL EJERCICIO PLENO DE DERECHOS Y EL ACCESO A OPORTUNIDADES DE PERSONAS TRABAJADORAS, CON EL OBJETIVO DE ALCANZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO, CONSIDERANDO ENTRE OTRAS, LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO EN EL DESARROLLO DEL EMPLEO U OCUPACIÓN.

B) 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, CREENCIAS, 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 OPORTUNIDADES O DE TRATO EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN. PARA ALCANZAR ESTE PRINCIPIO SE

DEBERÁN CONSIDERAR, ESPECIALMENTE, LAS SITUACIONES DE VULNERABILIDAD O DISCRIMINACIONES MÚLTIPLES EN QUE PUEDAN ENCONTRARSE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

C) NO REVICTIMIZACIÓN O NO VICTIMIZACIÓN SECUNDARIA. LAS PERSONAS RECEPTORAS DE DENUNCIAS Y AQUELLAS QUE INTERVENGAN EN LAS INVESTIGACIONES INTERNAS DISPUESTAS POR SU EMPLEADORA 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 LOS 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.

D) CONFIDENCIALIDAD. IMPLICA EL DEBER DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES DE RESGUARDAR EL ACCESO Y DIVULGACIÓN DE LA INFORMACIÓN A LA QUE ACCEDAN O CONOZCAN EN EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO. ASIMISMO, LA EMPLEADORA DEBERÁ MANTENER RESERVA DE TODA LA INFORMACIÓN Y DATOS PRIVADOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A QUE TENGA ACCESO CON OCASIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. CON TODO, LA INFORMACIÓN PODRÁ SER REQUERIDA POR LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA O LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES.

E) IMPARCIALIDAD. ES EL ACTUAR CON OBJETIVIDAD, NEUTRALIDAD Y RECTITUD, TANTO EN LA SUSTANCIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO COMO EN SUS CONCLUSIONES, DEBIENDO ADOPTAR MEDIDAS PARA PREVENIR LA EXISTENCIA DE PREJUICIOS O INTERESES PERSONALES QUE COMPROMETAN LOS DERECHOS DE LOS PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN.

F) 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.

G) RAZONABILIDAD. EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEBE RESPETAR 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.

H) DEBIDO PROCESO. EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEBE GARANTIZAR 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 PUEDEN AFECTAR, DEBIENDO SER OÍDAS, PUDIENDO APORTAR ANTECEDENTES Y QUE LAS DECISIONES QUE EN ESTE SE ADOPTEN SEAN DEBIDAMENTE FUNDADAS. SE DEBERÁ GARANTIZAR EL CONOCIMIENTO DE SU ESTADO A LAS PARTES DEL PROCEDIMIENTO CONSIDERANDO EL RESGUARDO DE LOS OTROS PRINCIPIOS REGULADOS EN EL PRESENTE REGLAMENTO.

I) COLABORACIÓN. DURANTE LA INVESTIGACIÓN LAS PERSONAS DEBERÁN COOPERAR PARA ASEGURAR LA CORRECTA SUSTANCIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO, PROPORCIONANDO INFORMACIÓN ÚTIL PARA EL ESCLARECIMIENTO Y SANCIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS, CUANDO CORRESPONDA.

2° OBJETIVOS

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, ACOSO 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 ENTIDAD EMPLEADORA COMO LAS PERSONAS TRABAJADORAS SE COMPROMETEN, PARTICIPATIVAMENTE, A IDENTIFICAR Y GESTIONAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. EN EL CASO LA ENTIDAD EMPLEADORA, GESTIONARLOS, ABORDARLOS, EVALUARLOS, MONITOREARLOS, MITIGARLOS O CORREGIRLOS CONSTANTEMENTE, SEGÚN CORRESPONDA A LOS RESULTADOS DE SU SEGUIMIENTO. EN EL CASO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, A APOYAR A LA ENTIDAD EMPLEADORA 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.

2° OBJETIVOS

EL PROPÓSITO FUNDAMENTAL DE ESTE PROTOCOLO ES CONSTRUIR Y MANTENER ENTORNOS LABORALES SEGUROS, RESPETUOSOS Y LIBRES DE TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LA MUNICIPALIDAD DE QUINTA NORMAL. SE PROCURA PROMOVER ACTIVAMENTE EL BUEN TRATO, LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS Y LA IGUALDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, PREVINIENDO Y ERRADICANDO EL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

ESTE OBJETIVO SE LOGRA MEDIANTE LA CO-RESPONSABILIDAD ENTRE LA ENTIDAD EMPLEADORA Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS, ACTUANDO CON COMPROMISO CON LA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL:

A. COMPROMISO DE LA ENTIDAD EMPLEADORA (GARANTE):

LA MUNICIPALIDAD ASUME SU RESPONSABILIDAD IRRENUNCIABLE COMO GARANTE DE LA SALUD Y SEGURIDAD DE SUS FUNCIONARIOS, ENFOCÁNDOSE EN LA GESTIÓN INTEGRAL DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA ORGANIZACIÓN. ESTO INCLUYE LA OBLIGACIÓN DE ABORDAR, EVALUAR, MONITOREAR, MITIGAR Y CORREGIR CONSTANTEMENTE LAS DEFICIENCIAS QUE PUEDAN GENERAR O MANTENER CONDUCTAS INADECUADAS O PROHIBIDAS.

B. COMPROMISO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS (PARTICIPACIÓN ACTIVA):

LAS PERSONAS TRABAJADORAS SE COMPROMETEN A PARTICIPAR ACTIVAMENTE EN LA IDENTIFICACIÓN, EN LA PREVENCIÓN Y MONITOREO DE RIESGOS. SU ROL ES CRUCIAL PARA APOYAR A LA MUNICIPALIDAD SEÑALANDO AQUELLOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE DETECTEN EN EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES, CONTRIBUYENDO ASÍ A LA CREACIÓN DE UNA CULTURA DE CUIDADO MUTUO Y ENTORNOS LABORALES SANOS.

3° ALCANCE

EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN SE APLICARÁ A TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS, PRESTADORAS DE SERVICIOS Y FUNCIONARIAS, INCLUIDAS JEFATURAS Y QUIENES EJERZAN DIRECCIONES DE LA I. MUNICIPALIDAD DE QUINTA NORMAL. ADEMÁS, SE APLICARÁ, CUANDO CORRESPONDA, A LAS VISITAS, USUARIOS O CLIENTES QUE ACUDAN A NUESTRAS DEPENDENCIAS, INCLUYENDO ALUMNOS EN PRÁCTICA.

4° DEFINICIONES

A CONTINUACIÓN, SE DESCRIBEN ALGUNAS DE LAS CONDUCTAS RELEVANTES PARA EFECTOS DEL PRESENTE PROTOCOLO, QUE DEBEN SER PREVENIDAS O CONTROLADAS

A) 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.

EL ACOSO SEXUAL IMPLICA -ENTRE OTROS- INSINUACIONES SEXUALES NO DESEADAS, SOLICITUDES DE FAVORES SEXUALES U OTRA 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.

POR EJEMPLO, CONSIDERANDO EL CONTEXTO Y CASO CONCRETO EN EL QUE SE PRESENTE:

- 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.



MUNICIPALIDAD DE QUINTA NORMAL
SECRETARÍA MUNICIPAL

- CONTACTO O COMPORTAMIENTO SEXUAL NO DESEADO O NO CONSENSUADO. 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

B) ACOSO LABORAL: TODA CONDUCTA QUE CONSTITUYA AGRESIÓN U HOSTIGAMIENTO EJERCIDA POR LA ENTIDAD EMPLEADORA O POR UNA O MÁS PERSONAS TRABAJADORAS EN CONTRA DE OTRA U OTRAS PERSONAS TRABAJADORAS, POR CUALQUIER MEDIO, YA SEA QUE SE MANIFIESTE UNA SOLA VEZ O DE MANERA REITERADA, Y QUE TENGA COMO RESULTADO PARA LA PERSONA AFECTADA SU MENOSCABO, MALTRATO O HUMILLACIÓN, O BIEN QUE AMENACE O PERJUDIQUE SU SITUACIÓN LABORAL O SUS OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO.

EL ACOSO LABORAL, ADEMÁS DE LA AGRESIÓN FÍSICA, INCLUYE EL ACOSO PSICOLÓGICO, ABUSO EMOCIONAL O MENTAL, POR CUALQUIER MEDIO, AMENACE O NO LA SITUACIÓN LABORAL.

POR EJEMPLO, PODRÍAN SER CASOS DE ACOSO PSICOLÓGICO, ABUSO EMOCIONAL O MENTAL:

- JUZGAR EL DESEMPEÑO DE UNA PERSONA TRABAJADORA DE MANERA OFENSIVA.
- AISLAMIENTO, 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, JEFA O POR INICIATIVA DE LOS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS 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 UNA PERSONA TRABAJADORA 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 O MENOSPRECIAR.
- EXPRESAR INTENCIONES DE DAÑAR O INTIMIDAR A ALGUIEN VERBALMENTE.
- 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.

C) VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL: SON AQUELLAS CONDUCTAS QUE AFECTEN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS, CON OCASIÓN DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS, POR PARTE DE CLIENTES, PROVEEDORES, USUARIOS, VISITAS, ENTRE OTROS:

PODRÍAN SER SITUACIONES DE VIOLENCIA:

- GRITOS O AMENAZAS
- USO DE GARABATOS O PALABRAS OFENSIVAS
- GOLPES, ZAMARREOS, PUÑETAZOS, PATADAS O BOFETADAS.
- CONDUCTAS QUE AMENACEN O RESULTE EN LESIONES FÍSICAS, DAÑOS MATERIALES EN LOS ENTORNOS LABORALES UTILIZADOS POR LAS PERSONAS TRABAJADORES O SU POTENCIAL MUERTE.
- ROBO O ASALTOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

D) COMPORTAMIENTOS INCÍVICOS: EL INCIVISMO ABARCA COMPORTAMIENTOS DESCORTESES O GROSEROS QUE CARECEN DE UNA CLARA INTENCIÓN DE DAÑAR, PERO QUE ENTRAN EN CONFLICTO CON LOS ESTÁNDARES DE RESPETO MUTUO. A MENUDO SURGE DEL DESCUIDO DE LAS NORMAS SOCIALES.

MUNICIPALIDAD DE QUINTA NORMAL
SECRETARÍA MUNICIPAL

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 LOS COMPORTAMIENTOS INCÍVICOS DE MANERA PROACTIVA, LAS ORGANIZACIONES PUEDEN MITIGAR SU PROPAGACIÓN Y EVITAR QUE EVOLUCIONE HACIA TRANSGRESIONES MÁS GRAVES.

PARA ENFRENTAR EVENTUALES COMPORTAMIENTOS INCÍVICOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES 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.

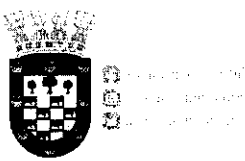
EL SEXISMO INCONSCIENTE O BENÉVOLO ES UNA CONDUCTA QUE DEBE PROPENDER A ERRADICARSE DE LOS ESPACIOS DE TRABAJO, YA QUE, SI BIEN NO BUSCAN GENERAR UN DAÑO, PERPETÚAN UNA CULTURA LABORAL CON VIOLENCIA SILENCIOSA O TOLERADA.

5° CONFLICTOS LABORALES

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 CIERTAS **SITUACIONES DE CONFLICTO LABORAL,** QUE PUEDEN TENER RELACIÓN CON 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, ANOTACIONES DE DEMÉRITO O LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS IMPUESTAS, ASIGNAR Y PROGRAMAR CARGAS DE TRABAJO, CAMBIAR LAS ASIGNACIONES DE TRABAJO Y LAS FUNCIONES DEL PUESTO -POR CIRCUNSTANCIAS DE BUEN SERVICIO-, INFORMAR A UNA PERSONA TRABAJADORA 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 SUBREPTICIAMENTE COMO MECANISMOS DE HOSTIGAMIENTO Y AGRESIÓN HACIA UNA PERSONA EN ESPECÍFICO.

SE DEBE TENER PRESENTE QUE EXISTEN CONDUCTAS QUE, EN TÉRMINOS GENERALES, NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA EN EL TRABAJO, NI TAMPOCO COMPORTAMIENTOS INCÍVICOS O MANIFESTACIONES DE SEXISMO INCONSCIENTE. EN ESTE SENTIDO, Y CONSIDERANDO SIEMPRE EL CONTEXTO Y LAS PARTICULARIDADES DE CADA CASO, ES POSIBLE IDENTIFICAR SITUACIONES PROPIAS DEL ÁMBITO LABORAL QUE CORRESPONDEN AL EJERCICIO LEGÍTIMO DE FACULTADES DE GESTIÓN.

ENTRE ELLAS SE INCLUYEN, POR EJEMPLO: LA FORMULACIÓN DE COMENTARIOS, ORIENTACIONES O EVALUACIONES RESPECTO DEL DESEMPEÑO LABORAL O DE CONDUCTAS VINCULADAS AL TRABAJO; LA REALIZACIÓN DE ANOTACIONES DE DEMÉRITO O LA APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS; LA ASIGNACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE TAREAS, ASÍ COMO LA PROGRAMACIÓN DE CARGAS DE TRABAJO; LA MODIFICACIÓN DE FUNCIONES O RESPONSABILIDADES POR NECESIDADES DEL SERVICIO; LA COMUNICACIÓN DE UN DESEMPEÑO INSATISFACTORIO (EN EL CONTEXTO DE EVALUACIÓN, DE MANERA RESERVADA Y CONSTRUCTIVA) O DE CONDUCTAS INADECUADAS; Y LA IMPLEMENTACIÓN DE CAMBIOS ORGANIZACIONALES O PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN.



MUNICIPALIDAD DE QUINTA NORMAL
SECRETARÍA MUNICIPAL

TODAS ESTAS ACTUACIONES SERÁN CONSIDERADAS LEGÍTIMAS EN LA MEDIDA EN QUE SE EJERZAN DE FORMA RAZONABLE, PROPORCIONAL Y CONFORME A LA NORMATIVA VIGENTE, CON PLENO RESPETO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, Y SIEMPRE QUE NO SEAN UTILIZADAS DE MANERA ENCUBIERTA COMO MECANISMOS DE HOSTIGAMIENTO, MENOSCATO O AGRESIÓN DIRIGIDOS HACIA UNA PERSONA EN PARTICULAR.

ASIMISMO, ES IMPORTANTE RECONOCER QUE EN EL CONTEXTO LABORAL PUEDEN SURGIR DIVERSOS TIPOS DE CONFLICTOS, TALES COMO:

- **CONFLICTOS INTRAPERSONALES:** OCURREN DENTRO DE UNA MISMA PERSONA, CUANDO EXISTE CONTRADICCIÓN ENTRE LAS TAREAS ASIGNADAS Y SUS VALORES O CREENCIAS.
- **CONFLICTOS INTERPERSONALES:** SURGEN ENTRE DOS O MÁS TRABAJADORES, INCLUYENDO SUPERIORES Y PARES.
- **CONFLICTOS INTRAGRUPALES:** SE DESARROLLAN AL INTERIOR DE UN MISMO EQUIPO DE TRABAJO.
- **CONFLICTOS INTERGRUPALES:** SE PRESENTAN ENTRE DISTINTOS EQUIPOS O UNIDADES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.
- **CONFLICTOS INTERORGANIZACIONALES:** OCURREN ENTRE DIFERENTES ORGANIZACIONES.

A SU VEZ, ESTOS CONFLICTOS PUEDEN CLASIFICARSE SEGÚN SUS CAUSAS EN:

- **DE RELACIÓN:** ASOCIADOS A CHOQUES DE PERSONALIDAD.
- **DE INFORMACIÓN:** DERIVADOS DE MALENTENDIDOS O FALTA DE COMUNICACIÓN.
- **DE INTERESES:** CUANDO LAS NECESIDADES U OBJETIVOS DE LAS PARTES SON INCOMPATIBLES.
- **DE VALORES:** CUANDO EXISTEN DIFERENCIAS EN CREENCIAS O PRINCIPIOS.
- **ESTRUCTURALES:** VINCULADOS A DESIGUALDADES, ROLES O CONDICIONES ORGANIZACIONALES.

EN ESTE CONTEXTO, LA MUNICIPALIDAD DE QUINTA NORMAL CUENTA CON UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DEL CLIMA LABORAL, ORIENTADO A LA GESTIÓN Y ABORDAJE DE CONFLICTOS LABORALES, CONFORME A LO ESTABLECIDO EN EL DECRETO N° 1738, DE FECHA 07 DE AGOSTO DE 2025, QUE APRUEBA EL "PROGRAMA INTEGRAL DE CLIMA LABORAL".

6° DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, PRESTADORAS DE SERVICIOS Y FUNCIONARIAS, INCLUIDAS JEFATURAS Y QUIENES EJERZAN DIRECCIONES DE LA I. MUNICIPALIDAD DE QUINTA NORMAL.

FUERA DE AQUELLOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N° 18.883 LOS INDIVIDUOS SEÑALADOS EN ESTE ARTICULO TIENEN LOS SIGUIENTES DERECHOS Y DEBERES:

a) 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 LA EVALUACIONES Y MEDIDAS QUE SE REALIZAN CONSTANTEMENTE PARA SU CUMPLIMIENTO.

b) 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



MUNICIPALIDAD DE QUINTA NORMAL
SECRETARÍA MUNICIPAL

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.

TITULO II.

NORMAS RELATIVAS A LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

7° COMITÉ DE APLICACIÓN PSICOSOCIAL.

SE DEJA ESTABLECIDA LA EXISTENCIA DEL COMITÉ DE APLICACIÓN PSICOSOCIAL EN LA COMUNA DE QUINTA NORMAL, CUYA FUNCIÓN PRINCIPAL SERÁ LA DE PLANIFICAR, DEFINIR, IMPLEMENTAR, HACER SEGUIMIENTO, EVALUAR E INFORMAR RESPECTO AL PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y TODAS LAS TAREAS ASOCIADAS A SU ESTABLECIMIENTO, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN, DANDO CUMPLIMIENTO A LA NORMATIVA Y DIRECTRICES PERTINENTES.

8° COMPROMISO: LA ENTIDAD EMPLEADORA 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.

A TRAVÉS DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA FORMACIÓN CONTINUA, PROMOVEREMOS UNA CULTURA DE RESPETO, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

9° MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

- LA ENTIDAD EMPLEADORA PROMOVERÁ ACTIVAMENTE UN ENTORNO LABORAL BASADO EN EL RESPETO, LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS, LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN, MEDIANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES Y ACTIVIDADES ORIENTADAS A FORTALECER UNA CULTURA ORGANIZACIONAL PREVENTIVA.
- LAS JEFATURAS, DIRECCIONES Y PERSONAS TRABAJADORAS DEBERÁN PARTICIPAR EN INSTANCIAS DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN RESPECTO DE LAS CONDUCTAS QUE PODRÍAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO, SUS DIVERSAS MANIFESTACIONES, MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y EFECTOS EN LA SALUD. ASIMISMO, DICHAS INSTANCIAS ABORDARÁN LA DISTINCIÓN ENTRE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO O VIOLENCIA Y AQUELLAS QUE CORRESPONDEN AL EJERCICIO LEGÍTIMO DE LAS FACULTADES DE GESTIÓN.
- LA ENTIDAD EMPLEADORA INFORMARÁ Y CAPACITARÁ A LAS PERSONAS TRABAJADORAS SOBRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES IDENTIFICADOS Y EVALUADOS, ASÍ COMO RESPECTO DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN ADOPTADAS. PARA ESTOS EFECTOS, CONTARÁ CON EL APOYO DE LA DUPLA PSICOSOCIAL, LA CUAL SERÁ RESPONSABLE DE BRINDAR ORIENTACIÓN, ESTABLECIENDO CANALES DE INFORMACIÓN Y ASESORÍA QUE SEAN ACCESIBLES Y CONFIDENCIALES, CON EL FIN DE RESOLVER DUDAS Y APOYAR A LAS PERSONAS TRABAJADORAS.
ASIMISMO, SE GARANTIZARÁ LA ENTREGA DE INFORMACIÓN CLARA SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA Y LAS ETAPAS DEL PROCESO, JUNTO CON EL ACOMPAÑAMIENTO OPORTUNO, PROPORCIONANDO APOYO PSICOLÓGICO, SOCIAL Y LABORAL A QUIENES DENUNCIE O SE VEAN AFECTADOS POR SITUACIONES DE ACOSO O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.



10° MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

LA MUNICIPALIDAD DE QUINTA NORMAL 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.

TITULO III

DERECHOS Y OBLIGACIONES EN CONTEXTO DE INVESTIGACION POR DENUNCIA DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

11° DERECHOS GENERALES DE TRABAJADORES EN CONTEXTO DE INVESTIGACION DE INVESTIGACION POR DENUNCIA DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

A) QUE SE ADOPTEN E IMPLEMENTEN POR LA ENTIDAD EMPLEADORA MEDIDAS DESTINADAS A PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

B) QUE SE GARANTICE EL CUMPLIMIENTO DE LAS DIRECTRICES ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE REGLAMENTO.

C) QUE SE ESTABLEZCAN E INFORMEN, EN LA OPORTUNIDAD LEGAL CORRESPONDIENTE, LAS MEDIDAS DE RESGUARDO NECESARIAS EN EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN.

D) QUE, EN CONFORMIDAD AL MÉRITO DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN, LA ENTIDAD EMPLEADORA DISPONGA Y APLIQUE LAS MEDIDAS O SANCIONES, SEGÚN CORRESPONDA.

12° OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD EMPLEADORA EN CONTEXTO DE INVESTIGACION DE POR DENUNCIA DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

- a) GARANTIZAR LA CORRECTA SUSTANCIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO, DISPONIENDO LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA CUMPLIR CON DICHO OBJETIVO Y DANDO CUMPLIMIENTO A LAS NORMAS ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE REGLAMENTO.
- b) INFORMAR A LA PERSONA DENUNCIANTE EL DERECHO QUE LE ASISTE PARA PRESENTAR LA DENUNCIA.
- c) INFORMAR A LA PERSONA DENUNCIANTE, CUANDO LOS HECHOS PUEDAN SER CONSTITUTIVOS DE DELITOS PENALES, LOS CANALES DE DENUNCIA ANTE EL MINISTERIO PÚBLICO, CARABINEROS DE CHILE, LA POLICÍA DE INVESTIGACIONES, DEBIENDO PROPORCIONAR LAS FACILIDADES NECESARIAS PARA ELLO, SIN PERJUICIO DE LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 175 DEL CÓDIGO PROCESAL PENAL.
- d) GARANTIZAR Y SUPERVISAR EL CUMPLIMIENTO EFECTIVO DE LAS MEDIDAS DE RESGUARDO QUE SE DISPONGAN, SEGÚN CORRESPONDA, PROTEGIENDO DE FORMA EFICAZ LA VIDA Y SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.
- e) DERIVAR A LA PERSONA DENUNCIANTE A LOS PROGRAMAS DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA TEMPRANA QUE DISPONGA SU ORGANISMO ADMINISTRADOR DE LA LEY Nº 16.744, CONFORME LAS INSTRUCCIONES QUE DICTA LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL, GARANTIZANDO EL DEBIDO ACCESO A LAS PRESTACIONES DE LOS REFERIDOS ORGANISMOS FRENTE A LAS CONTINGENCIAS CUBIERTAS POR EL SEGURO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.
- f) ABSTENERSE DE INTERFERIR EN LA IMPARCIALIDAD DE LA PERSONA INVESTIGADORA.
- g) DAR LAS FACILIDADES NECESARIAS PARA QUE LAS PERSONAS PARTICIPANTES DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN PUEDAN COLABORAR CON EL MISMO.
- h) INFORMAR A LOS REPRESENTANTES LEGALES DE CONTRATISTAS, DE SERVICIOS TRANSITORIOS Y PROVEEDORES, EN LOS CASOS QUE CORRESPONDA, QUE TUVO CONOCIMIENTO DE HECHOS Y/O DENUNCIAS EN LOS CUALES SE ENCUENTRAN INVOLUCRADAS UNA O MÁS PERSONAS TRABAJADORAS DE SUS EMPRESAS, SIN PERJUICIO DE LAS FACILIDADES Y COORDINACIONES PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN, COMO LAS MEDIDAS DE RESGUARDO, CORRECTIVAS Y SANCIONES QUE DEBA APLICAR COMO CONSECUENCIA DEL PROCEDIMIENTO.
- i) DAR RESPUESTA A LOS PLANTEAMIENTOS Y PETICIONES DE LAS ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS.

j) CUALQUIER OTRA QUE IMPONGA LA NORMATIVA VIGENTE

13° OBLIGACIONES DE LA PERSONA A CARGO DE LA INVESTIGACION

A) DESARROLLAR LAS GESTIONES DE INVESTIGACIÓN RESPETANDO LAS DIRECTRICES DEL PRESENTE REGLAMENTO, TENIENDO UNA ACTITUD IMPARCIAL, OBJETIVA, DILIGENTE Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

B) DESARROLLAR LA INVESTIGACIÓN DENTRO DE LOS PLAZOS ESTABLECIDOS.

C) 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.

D) GUARDAR ESTRUCTA RESERVA DE LA INFORMACIÓN A LA QUE TENGA ACCESO POR LA INVESTIGACIÓN, SALVO QUE SEA REQUERIDO POR LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA.

E) CUALQUIER OTRA ESTABLECIDA EN LOS PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE INVESTIGACIÓN DE LAS EMPRESAS, EN LA MEDIDA EN QUE NO SEA CONTRARIO A LAS DIRECTRICES ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE REGLAMENTO.

F) CUALQUIER OTRA QUE IMPONGA LA NORMATIVA VIGENTE.

14° OBLIGACIONES GENERALES DE PERSONAS TRABAJADORAS EN CONTEXTO DE INVESTIGACION DE POR DENUNCIA DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

- a) CUMPLIR CON LAS MEDIDAS DE RESGUARDO ADOPTADAS POR LA ENTIDAD EMPLEADORA.
- b) COLABORAR EN LA CORRECTA SUSTANCIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN.
- c) CUALQUIER OTRA ESTABLECIDA EN LOS PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE INVESTIGACIÓN DE LAS EMPRESAS, EN LA MEDIDA QUE NO SEA CONTRARIA A LAS DIRECTRICES ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE REGLAMENTO.
- d) CUALQUIER OTRA QUE IMPONGA LA NORMATIVA VIGENTE.

15° - DERECHOS GENERALES DE LAS ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS

TENDRÁN, A LO MENOS, LOS SIGUIENTES DERECHOS:

A) VELAR QUE EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO QUE LA ENTIDAD EMPLEADORA ESTABLEZCA Y PONGA A DISPOSICIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, SE AJUSTE A LAS DIRECTRICES DEL PRESENTE REGLAMENTO.

B) 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 REGLAMENTO.

C) APORTAR INFORMACIÓN Y/O ANTECEDENTES SOBRE LOS HECHOS DENUNCIADOS EN LA INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

D) CUALQUIER OTRA QUE ESTABLEZCA LA NORMATIVA VIGENTE.

TITULO IV

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION POR DENUNCIA DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

16° DENUNCIA.

A) FORMA DE DENUNCIAR

LA PERSONA AFECTADA POR SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO PODRÁ PRESENTAR SU DENUNCIA DE FORMA VERBAL O ESCRITA, A TRAVÉS DE ALGUNO DE LOS SIGUIENTES CANALES INSTITUCIONALES:

MUNICIPALIDAD DE QUINTA NORMAL
SECRETARÍA MUNICIPAL

- JEFATURA DIRECTA O DIRECTOR/A CORRESPONDIENTE.
- ADMINISTRADOR(A) MUNICIPAL.
- JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL.
- CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL HABILITADO PARA ESTOS EFECTOS:
DENUNCIASLEYKARIN@QUINTANORMAL.CL

LA PERSONA DENUNCIANTE PODRÁ UTILIZAR CUALQUIERA DE LOS CANALES PREVIAMENTE SEÑALADOS, ESPECIALMENTE CUANDO EXISTAN CIRCUNSTANCIAS QUE AFECTEN LA DEBIDA IMPARCIALIDAD, CONFIDENCIALIDAD O RESGUARDO DEL PROCESO.

EN TODOS LOS CASOS, LA DENUNCIA DEBERÁ FORMALIZARSE POR ESCRITO, YA SEA MEDIANTE ACTA O FORMULARIO, PUDIENDO SER REDACTADA POR LA PROPIA PERSONA DENUNCIANTE O POR QUIEN RECIBA LA DENUNCIA EN FORMA VERBAL. EN ESTE ÚLTIMO CASO, DEBERÁ DEJARSE CONSTANCIA FIEL E ÍNTEGRA DE LOS HECHOS EXPUESTOS.

ASIMISMO, LA PERSONA DENUNCIANTE DEBERÁ RECIBIR UN COMPROBANTE O ACUSE DE RECIBO DE LA DENUNCIA PRESENTADA, RESGUARDÁNDOSE EN TODO MOMENTO LA DEBIDA CONFIDENCIALIDAD DEL PROCESO Y LA PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN PROPORCIONADA.

B) CONTENIDO DE LA DENUNCIA

LA DENUNCIA DEBERÁ CONTENER, A LO MENOS, LOS SIGUIENTES ANTECEDENTES:

- IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA AFECTADA: NOMBRE COMPLETO, NÚMERO DE CÉDULA DE IDENTIDAD Y CORREO ELECTRÓNICO PERSONAL. EN CASO DE QUE LA DENUNCIA SEA PRESENTADA POR UN TERCERO, SE DEBERÁ INDICAR ADEMÁS LA CALIDAD EN QUE ACTÚA Y LA REPRESENTACIÓN QUE INVOCA.
- IDENTIFICACIÓN DE LA O LAS PERSONAS DENUNCIADAS, JUNTO CON SUS CARGOS, EN LA MEDIDA QUE SEA POSIBLE.
- DESCRIPCIÓN DEL VÍNCULO EXISTENTE ENTRE LA PERSONA AFECTADA Y LA(S) PERSONA(S) DENUNCIADA(S). EN CASO DE TRATARSE DE UNA PERSONA EXTERNA A LA INSTITUCIÓN, SE DEBERÁ INDICAR LA RELACIÓN QUE LOS VINCULA.
- RELATO CLARO Y CIRCUNSTANCIADO DE LOS HECHOS QUE SE DENUNCIAN, INDICANDO, EN LO POSIBLE, FECHAS, LUGARES Y CUALQUIER OTRO ANTECEDENTE RELEVANTE.

PARA ESTOS EFECTOS SE ANEXA AL PRESENTE REGLAMENTO, FORMULARIO TIPO.

17° RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA.

AL MOMENTO DE RECIBIR UNA DENUNCIA, SE DEBERÁ DAR ESPECIAL PROTECCIÓN A LA PERSONA AFECTADA, DANDO UN TRATO DIGNO E IMPARCIAL, ENTREGANDO INFORMACIÓN CLARA Y PRECISA SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN.

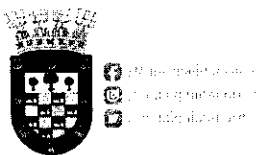
EN CASO QUE LA DENUNCIA SE REALICE EN FORMA VERBAL, LA PERSONA QUE LA RECIBE DEBERÁ LEVANTAR UN ACTA CON LOS CONTENIDOS SEÑALADOS, DE LA CUAL ENTREGARÁ COPIA A LA PERSONA DENUNCIANTE TIMBRADA, FECHADA Y CON INDICACIÓN DE LA HORA DE PRESENTACIÓN.

NO SERÁ POSIBLE CONSIDERAR EN LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN UN CONTROL DE ADMISIBILIDAD DE LA DENUNCIA.

LA ENTIDAD EMPLEADORA DEBERÁ INFORMAR A LA PERSONA DENUNCIANTE QUE SE INICIARÁ UNA INVESTIGACIÓN INTERNA Y QUE SE ESTABLECERÁN MEDIDAS DE RESGUARDO, EN EL PLAZO DE TRES DÍAS CONTADOS DESDE LA DE RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA.

18° ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE RESGUARDO POR LA ENTIDAD EMPLEADORA

UNA VEZ RECIBIDA LA DENUNCIA, LA JEFATURA DIRECTA DE LA PERSONA DENUNCIANTE DEBERÁ ADOPTAR DE MANERA INMEDIATA UNA O MÁS MEDIDAS DE RESGUARDO, CONSIDERANDO LA GRAVEDAD DE LOS HECHOS DENUNCIADOS, LA SEGURIDAD DE LA PERSONA AFECTADA Y LAS CONDICIONES PROPIAS DEL LUGAR DE TRABAJO. LA MEDIDA ADOPTADA DEBERÁ SER INFORMADA AL ADMINISTRADOR(A) MUNICIPAL, CONJUNTAMENTE CON LA REMISIÓN DE LA DENUNCIA.



MUNICIPALIDAD DE QUINTA NORMAL
SECRETARÍA MUNICIPAL

EN CASO DE QUE LA DENUNCIA SEA INTERPUESTA EN CONTRA DE LA JEFATURA DIRECTA, CORRESPONDERÁ AL ADMINISTRADOR(A) MUNICIPAL LA ADOPCIÓN DE LAS MEDIDAS DE RESGUARDO PERTINENTES.

ENTRE OTRAS, LAS MEDIDAS A ADOPTAR PODRÁN CONTEMPLAR LA SEPARACIÓN DE LOS ESPACIOS FÍSICOS, LA REDISTRIBUCIÓN DE FUNCIONES O JORNADAS, ASÍ COMO LA DERIVACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIANTE A ATENCIÓN PSICOLÓGICA TEMPRANA, A TRAVÉS DE LOS PROGRAMAS QUE DISPONGA EL ORGANISMO ADMINISTRADOR DE LA LEY N° 16.744, CONFORME A LAS INSTRUCCIONES DE LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.

SIN PERJUICIO DE LO ANTERIOR, DURANTE TODA LA SUSTANCIACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN INTERNA, LA ENTIDAD EMPLEADORA PODRÁ ADOPTAR NUEVAS MEDIDAS DE RESGUARDO O MODIFICAR LAS YA DISPUESTAS, ATENDIDAS LAS PARTICULARIDADES DE CADA CASO, CON EL OBJETO DE GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS Y EVITAR LA REVICTIMIZACIÓN.

DICHAS MEDIDAS DEBERÁN FUNDARSE EN CRITERIOS DE RAZONABILIDAD, PROPORCIONALIDAD Y OPORTUNIDAD, Y PODRÁN SER DETERMINADAS O AJUSTADAS EN CONSIDERACIÓN A LO QUE EL/LA FISCAL O INVESTIGADOR(A) ESTIME PROCEDENTE.

ASIMISMO, LA DUPLA PSICOSOCIAL PODRÁ PROPONER LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE RESGUARDO O SUGERIR LA MODIFICACIÓN DE LAS YA IMPLEMENTADAS, EN ATENCIÓN AL BIENESTAR DE LA PERSONA TRABAJADORA Y AL ADECUADO CLIMA LABORAL.

19° LA DESIGNACIÓN DE LA PERSONA A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN.

LA ENTIDAD EMPLEADORA DEBERÁ DESIGNAR PREFERENTEMENTE A UNA PERSONA TRABAJADORA QUE CUENTE CON FORMACIÓN EN MATERIAS DE ACOSO, GÉNERO O DERECHOS FUNDAMENTALES PARA LLEVAR ADELANTE LA INVESTIGACIÓN, LO QUE DEBERÁ SER INFORMADO POR ESCRITO A LA PERSONA DENUNCIANTE. 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 LA ENTIDAD EMPLEADORA DECIDIRÁ FUNDADAMENTE, PUDIENDO MANTENERLA O CAMBIARLA, DE LO ANTERIOR DEBERÁ QUEDAR REGISTRO EN EL INFORME DE INVESTIGACIÓN.

20° DILIGENCIAS MÍNIMAS.

LA PERSONA A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN DEBERÁ REALIZAR DILIGENCIAS Y ACCIONES CON EL FIN DE DAR INICIO AL PROCEDIMIENTO Y QUE LE PERMITAN DAR CUMPLIMIENTO A CADA UNA DE LAS DIRECTRICES ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE REGLAMENTO.

SIN PERJUICIO DE LO ANTERIOR, LA PERSONA A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN DEBERÁ HACER UN ANÁLISIS DE LA PRESENTACIÓN, Y ANTE DENUNCIAS INCONSISTENTES, ESTO ES, INCOHERENTES O INCOMPLETAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO, PROPORCIONARÁ A LA PERSONA DENUNCIANTE UN PLAZO RAZONABLE A FIN DE COMPLETAR LOS ANTECEDENTES O INFORMACIÓN QUE REQUIERA PARA ELLO.

DE IGUAL MANERA, LA PERSONA A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN DEBERÁ GARANTIZAR QUE TODAS LAS PARTES INVOLUCRADAS EN EL PROCESO SEAN OÍDAS Y PUEDAN FUNDAMENTAR SUS DICHOS, YA SEA POR MEDIO DE ENTREVISTAS U OTROS MECANISMOS, CON EL OBJETO DE RECOPILAR LOS ANTECEDENTES QUE DIGAN RELACIÓN CON LOS HECHOS DENUNCIADOS Y CUALQUIER OTRO ANTECEDENTE QUE SIRVA COMO FUNDAMENTO DE ESTOS.

EN ESPECIAL, SE DEBERÁN CONSIDERAR LOS SIGUIENTES ANTECEDENTES: REGLAMENTO INTERNO RESPECTIVO; CONTRATOS DE TRABAJO Y SUS RESPECTIVOS ANEXOS; REGISTROS DE ASISTENCIA; DENUNCIA INDIVIDUAL DE ENFERMEDADES PROFESIONALES Y ACCIDENTES DEL TRABAJO; PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO; RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE AMBIENTES LABORALES-SALUD MENTAL, CEAL-SM, DE LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL, ENTRE OTROS.

LA PERSONA A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN DEBERÁ LLEVAR REGISTRO ESCRITO DE TODA LA INVESTIGACIÓN, EN PAPEL O EN FORMATO ELECTRÓNICO.

DE LAS DECLARACIONES QUE EFECTÚEN LAS PARTES Y LOS TESTIGOS, SE DEBERÁ DEJAR CONSTANCIA POR ESCRITO, DEBIENDO SIEMPRE CONSTAR EN PAPEL Y CON FIRMA DE QUIENES COMPARECEN EN TODAS SUS HOJAS.

21° CONTENIDOS DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.

UNA VEZ FINALIZADA LA INVESTIGACIÓN, EL INFORME CONTENDRÁ, A LO MENOS:

A) NOMBRE, CORREO ELECTRÓNICO Y RUT DE LA EMPRESA.

B) INDIVIDUALIZACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIANTE Y DENUNCIADA, CON A LO MENOS LA INDICACIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO Y CÉDULA DE IDENTIDAD O DE PASAPORTE.

C) 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.

D) SE DEBERÁ REGISTRAR LA CIRCUNSTANCIA DE HABER O NO RECIBIDOS ANTECEDENTES SOBRE SU IMPARCIALIDAD Y/O DEL CAMBIO, SEGÚN CORRESPONDA.

E) LAS MEDIDAS DE RESGUARDO ADOPTADAS Y LAS NOTIFICACIONES REALIZADAS.

F) INDIVIDUALIZACIÓN DE LOS ANTECEDENTES Y ENTREVISTAS RECABADAS CON ESPECIAL RESGUARDO A LA CONFIDENCIALIDAD DE LOS PARTICIPANTES.

G) RELACIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS, DECLARACIONES RECIBIDAS Y LAS ALEGACIONES PLANTEADAS.

H) 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.

I) LA PROPUESTA DE MEDIDAS CORRECTIVAS, EN LOS CASOS QUE CORRESPONDA.

J) LA PROPUESTA DE SANCIONES CUANDO CORRESPONDAN.

22° PLAZO DE LA INVESTIGACIÓN.

LA INVESTIGACIÓN DEBERÁ CONCLUIRSE DENTRO DEL PLAZO DE TREINTA DÍAS HÁBILES, CONTADOS DESDE LA PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA, EN CONFORMIDAD CON LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD, EFICACIA Y DEBIDA DILIGENCIA ESTABLECIDOS EN LA LEY N° 21.643.

NO OBSTANTE, EN CASOS CALIFICADOS Y DEBIDAMENTE FUNDADOS, CUANDO RESULTE NECESARIO PARA EL ADECUADO CUMPLIMIENTO DEL OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN, EL/LA FISCAL A CARGO PODRÁ DISPONER UNA PRÓRROGA DEL PLAZO, LA QUE DEBERÁ CONSTAR POR ESCRITO Y ENCONTRARSE DEBIDAMENTE JUSTIFICADA.

DICHA PRÓRROGA DEBERÁ SER INFORMADA OPORTUNAMENTE POR LA PERSONA INVESTIGADORA A LA PERSONA DENUNCIANTE, INDICANDO SUS FUNDAMENTOS Y EL NUEVO PLAZO ESTIMADO PARA LA CONCLUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN, RESGUARDANDO EN TODO MOMENTO LOS PRINCIPIOS DE CONFIDENCIALIDAD, PROTECCIÓN DE LA PERSONA AFECTADA Y NO REVICTIMIZACIÓN.

ARTÍCULO 23° MEDIDAS CORRECTIVAS.

LAS MEDIDAS CORRECTIVAS QUE ADOpte LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUINTA NORMAL, UNA VEZ CONCLUIDA LA INVESTIGACIÓN Y APLICADAS LAS SANCIONES CORRESPONDIENTES, CUANDO PROCEDA, TENDRÁN POR OBJETO PREVENIR Y CONTROLAR LOS RIESGOS IDENTIFICADOS EN LOS HECHOS QUE DIERON LUGAR A LA DENUNCIA, PROPENDER A LA REPARACIÓN DEL DAÑO CAUSADO Y GARANTIZAR LA NO REPETICIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

A) OBJETO Y ALCANCE

LAS MEDIDAS CORRECTIVAS DEBERÁN ORIENTARSE A ABORDAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y CONDUCTUALES IDENTIFICADOS DURANTE LA INVESTIGACIÓN, CON EL FIN DE EVITAR LA REITERACIÓN DE LAS CONDUCTAS DENUNCIADAS. ESTAS PODRÁN TENER UN ALCANCE:

- INDIVIDUAL, DIRIGIDAS A LAS PERSONAS TRABAJADORAS INVOLUCRADAS EN LA INVESTIGACIÓN.
- COLECTIVO, DIRIGIDAS A EQUIPOS DE TRABAJO, UNIDADES O A LA ORGANIZACIÓN EN SU CONJUNTO.

B) ACCIONES CORRECTIVAS

LA MUNICIPALIDAD PODRÁ IMPLEMENTAR, ENTRE OTRAS, LAS SIGUIENTES MEDIDAS:

- **REFUERZO DE LA CAPACITACIÓN:** IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS FORMATIVOS, OBLIGATORIOS Y FOCALIZADOS, SOBRE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ESPECIALMENTE EN LA UNIDAD DONDE OCURRIERON LOS HECHOS.
- **APOYO PSICOLÓGICO Y SALUD OCUPACIONAL:** OTORGAMIENTO DE APOYO PSICOLÓGICO Y ACCESO A PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE OFREZCA EL ORGANISMO ADMINISTRADOR A LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE LO REQUIERAN.
- **DIFUSIÓN DE CANALES DE DENUNCIA:** REFORZAMIENTO DE LA INFORMACIÓN SOBRE LOS CANALES FORMALES Y CONFIDENCIALES DE DENUNCIA, ASEGURANDO SU CONOCIMIENTO Y ADECUADA COMPRENSIÓN.
- **MONITOREO DEL CLIMA LABORAL:** APLICACIÓN DE ENCUESTAS, ENTREVISTAS U OTRAS INSTANCIAS DE SEGUIMIENTO, CON EL OBJETO DE EVALUAR EL AMBIENTE LABORAL POSTERIOR AL CIERRE DEL CASO.
- **REORGANIZACIÓN PREVENTIVA:** ADOPCIÓN DE MEDIDAS ORGANIZACIONALES, TALES COMO AJUSTES EN FUNCIONES, EQUIPOS DE TRABAJO O ESTRUCTURAS DE SUPERVISIÓN, CUANDO SE IDENTIFIQUE QUE ESTAS CONDICIONES FACILITARON LA OCURRENCIA DE LOS HECHOS.
- **CUALQUIER OTRA MEDIDA CORRECTIVA O PREVENTIVA** QUE SEA PROPUESTA POR LA PERSONA INVESTIGADORA, SIEMPRE QUE RESULTE PERTINENTE, RAZONABLE Y ADECUADA PARA EL ABORDAJE DE LOS HECHOS INVESTIGADOS, LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS Y LA PREVENCIÓN DE NUEVAS SITUACIONES DE ACOSO, VIOLENCIA O AFECTACIÓN DEL CLIMA LABORAL.

C) SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS CORRECTIVAS DEBERÁ CONTEMPLAR MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. LOS RESULTADOS OBTENIDOS, JUNTO CON LAS LECCIONES APRENDIDAS DERIVADAS DE CADA CASO, DEBERÁN SER CONSIDERADOS PARA LA MEJORA CONTINUA Y ACTUALIZACIÓN PERIÓDICA DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LA QUE DEBERÁ REVISARSE, AL MENOS, CADA DOS AÑOS.

ARTICULO 25° DENUNCIAS FALSAS.

CONTRAVIENE LA PROBIDAD EL REALIZAR DENUNCIAS FALSAS, CUANDO NO SE CUENTE CON ANTECEDENTES VERÍDICOS O SE EVIDENCIE EL ÁNIMO DE PERJUDICAR A LA PERSONA DENUNCIADA.

EL ARTÍCULO 123, EN SU LETRA E) DE LA LEY N° 18.883, SEÑALA QUE LA *MEDIDA DISCIPLINARIA DE DESTITUCIÓN PROCEDERÁ, ENTRE OTRAS, POR PRESENTAR DENUNCIAS FALSAS DE INFRACCIONES DISCIPLINARIAS, FALTAS ADMINISTRATIVAS O DELITOS, A SABIENDAS O CON EL ÁNIMO DELIBERADO DE PERJUDICAR AL O A LOS SUJETOS DENUNCIADOS.*

LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA (CGR) HA PRECISADO EN REITERADOS DICTÁMENES QUE EL DERECHO DE FORMULAR DENUNCIAS, SI BIEN ES UNA GARANTÍA FUNDAMENTAL, DEBE EJERCERSE CON RESPONSABILIDAD. LA PRESENTACIÓN MALICIOSA DE HECHOS FALSOS NO SOLO ATENTA CONTRA EL PRINCIPIO DE PROBIDAD, SINO QUE TAMBIÉN CONSTITUYE UN GRAVE INCUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES FUNCIONARIOS, SANCIONABLE CON LA MÁXIMA PENA EXPULSIVA, PUES AFECTA GRAVEMENTE EL CORRECTO FUNCIONAMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN.

ARTÍCULO 26° SANCIONES Y SU IMPUGNACIÓN.

EL EMPLEADOR DEBERÁ, EN LOS CASOS QUE CORRESPONDA, APLICAR LAS SANCIONES CONFORME A LO ESTABLECIDO EN LA NORMATIVA.

LA PERSONA TRABAJADORA SANCIONADA CON EL DESPIDO O DESTITUCIÓN PODRÁ IMPUGNAR DICHA DECISIÓN ANTE EL TRIBUNAL COMPETENTE. PARA ELLO DEBERÁ RENDIR EN JUICIO LAS PRUEBAS NECESARIAS PARA DESVIRTUAR LOS HECHOS O ANTECEDENTES CONTENIDOS EN EL INFORME DE LA ENTIDAD EMPLEADORA.

TÍTULO V.

DIRECTRICES PARA LA INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL Y EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN.

ARTÍCULO 27 ° VIOLENCIA EN EL TRABAJO. EN LOS CASOS QUE LA CONDUCTA PROVENGA DE TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL, ENTENDIÉNDOSE POR TAL AQUELLAS CONDUCTAS QUE AFECTEN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS, CON OCASIÓN DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS, POR PARTE DE CLIENTES, PROVEEDORES DEL SERVICIO, USUARIOS, ENTRE OTROS, LA PERSONA TRABAJADORA AFECTADA PODRÁ PRESENTAR LA DENUNCIA ANTE SU EMPLEADOR, QUIEN DEBERÁ REALIZAR LA INVESTIGACIÓN CONFORME A LAS DIRECTRICES ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE REGLAMENTO SEGÚN CORRESPONDA.

ASIMISMO, SE DEBERÁ INFORMAR, CUANDO LOS HECHOS PUEDAN SER CONSTITUTIVOS DE DELITOS PENALES, LOS CANALES DE DENUNCIA ANTE EL MINISTERIO PÚBLICO, CARABINEROS DE CHILE, LA POLICÍA DE INVESTIGACIONES, DEBIENDO EL EMPLEADOR PROPORCIONAR LAS FACILIDADES NECESARIAS PARA ELLO, SIN PERJUICIO DE LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 175 DEL CÓDIGO PROCESAL PENAL.

CON TODO, SIN PERJUICIO DE LO ESTABLECIDO EN EL PRESENTE REGLAMENTO, EL INFORME DE LA INVESTIGACIÓN INCLUIRÁ LAS MEDIDAS CORRECTIVAS QUE DEBERÁN IMPLEMENTARSE POR EL EMPLEADOR EN RELACIÓN CON LA CAUSA QUE GENERÓ LA DENUNCIA.

ARTICULO 28°

EN CASO DE QUE LAS JEFATURAS O DIRECTORES/AS ADVIERTAN CONDUCTAS DE CONFLICTO, HOSTIGAMIENTO O CUALQUIER SITUACIÓN QUE PUEDA IMPLICAR UN RIESGO PARA LA INTEGRIDAD FÍSICA O PSÍQUICA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS POR PARTE DE UN USUARIO, DEBERÁN ADOPTAR DE MANERA INMEDIATA LAS MEDIDAS DE RESGUARDO NECESARIAS PARA SU PROTECCIÓN, ESPECIALMENTE DURANTE LA ATENCIÓN DE PÚBLICO.

ASIMISMO, DEBERÁN INFORMAR OPORTUNAMENTE LA SITUACIÓN AL ADMINISTRADOR(A) MUNICIPAL, INDIVIDUALIZANDO AL USUARIO INVOLUCRADO Y LOS HECHOS OBSERVADOS, A FIN DE QUE SE EVALÚE Y DETERMINE EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR, CONFORME A LA NORMATIVA VIGENTE.

LAS MEDIDAS ADOPTADAS DEBERÁN FUNDARSE EN CRITERIOS DE RAZONABILIDAD, PROPORCIONALIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS, RESGUARDANDO EN TODO MOMENTO LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y EVITANDO SU EXPOSICIÓN A SITUACIONES DE VIOLENCIA O MALTRATO.

ANEXO

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

ESTE FORMULARIO TIENE COMO OBJETIVO RECOGER INFORMACIÓN DE MANERA RESPETUOSA Y CONFIDENCIAL, PARA FACILITAR EL ADECUADO ABORDAJE DE SITUACIONES QUE PUEDAN AFECTAR LA DIGNIDAD Y BIENESTAR DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

1. **TIPO DE SITUACIÓN A DENUNCIAR.** MARQUE CON UNA "X" LA ALTERNATIVA QUE CORRESPONDA:

ACOSO SEXUAL	
ACOSO LABORAL / MALTRATO LABORAL	
VIOLENCIA EN EL TRABAJO	

2. **IDENTIFICACION DE LA PERSONA DENUNCIANTE.**

DATOS DE IDENTIFICACIÓN RESPECTO A QUIEN REALIZA LA DENUNCIA: MARQUE CON UNA "X" LA ALTERNATIVA QUE CORRESPONDA:

VÍCTIMA (PERSONA EN QUIEN RECAE LA ACCIÓN DE VIOLENCIA ORGANIZACIONAL, ACOSO LABORAL Y SEXUAL)	
DENUNCIANTE: PERSONA (UN TERCERO) QUE PONE EN CONOCIMIENTO EL HECHO CONSTITUTIVO DE VIOLENCIA ORGANIZACIONAL, ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y QUE NO ES VÍCTIMA DE TALES ACCIONES)	

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIANTE (SOLO EN EL CASO QUE LA PERSONA DENUNCIANTE NO SEA LA PERSONA VÍCTIMA):

NOMBRE COMPLETO:	
RUT	
CARGO QUE DESEMPEÑA	
DEPARTAMENTO, UNIDAD, AREA DE DESEMPEÑO	
CORREO ELECTRÓNICO PARTICULAR	

DATOS DE LA PERSONA VÍCTIMA:

NOMBRE COMPLETO	
RUT	
DIRECCIÓN PARTICULAR	
REGIÓN/COMUNA	
TELÉFONO DE CONTACTO	
CORREO ELECTRÓNICO	

DATOS DE LA PERSONA VÍCTIMA RESPECTO A LA MUNICIPALIDAD:

CARGO QUE DESEMPEÑA:	
DEPARTAMENTO, UNIDAD, ÁREA DE DESEMPEÑO:	
RECINTO MUNICIPAL:	

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA -VICTIMARIA:

NOMBRE COMPLETO	
CARGO QUE DESEMPEÑA	
DEPARTAMENTO, UNIDAD, ÁREA DE DESEMPEÑO:	
RECINTO MUNICIPAL:	

3. RESPECTO DE LA DENUNCIA: MARQUE CON UNA "X" LA ALTERNATIVA QUE CORRESPONDA:

NIVEL JERÁRQUICO DE LA PERSONA DENUNCIADA-VICTIMARIA RESPECTO A LA VÍCTIMA

NIVEL SUPERIOR	
IGUAL NIVEL JERÁRQUICO	
NIVEL INFERIOR	

¿LA PERSONA DENUNCIADA-VICTIMARIA CORRESPONDE A LA JEFATURA SUPERIOR INMEDIATA DE LA VÍCTIMA?

SI	
NO	

¿LA PERSONA DENUNCIADA-VICTIMARIA TRABAJA DIRECTAMENTE CON LA PERSONA VÍCTIMA?

SI	
NO	
OCASIONALMENTE	

4. NARRACIÓN CIRCUNTANCIAL DE LOS HECHOS:

DESCRIBA LOS HECHOS.

SI SE CONSIDERA NECESARIO, PUEDE ACOMPAÑAR HOJA ANEXA.

INDIVIDUALICE A LAS PERSONAS QUE HUBIEREN PRESENCIADO O QUE TUVIEREN INFORMACIÓN DE LO ACONTECIDO. SE PUEDE ADJUNTAR HOJA ANEXA.

NOMBRE Y FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE

FECHA DE LA DENUNCIA ___/___/___

NOTA: RECUERDE PEDIR EL COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA QUE SE REALIZA.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



PATRICIA ÁVILA ALBORNOZ
SECRETARÍA MUNICIPAL



PATRICIO TAPIA SANTIBÁÑEZ
ALCALDE DE QUINTA NORMAL (S)

PTS.PA. PTC.mpc.-
ANT. 3160/2026

DISTRIBUCIÓN:

Alcaldía, Administración Municipal, Dirección de Administración y Finanzas, Dirección de Control, Dirección de Asesoría Jurídica, Secretaría Comunal de Planificación, Departamento de Relaciones Públicas y Comunicaciones, Dirección de Desarrollo Comunitario, DOSEC, Dirección de Medio Ambiente, Aseo y Áreas Verdes, Dirección de Prevención y Seguridad Ciudadana, Oficina de Transparencia, Antecedentes y Archivo.



N° ANTECEDENTE
OF. DE PARTES003160

FECHA DE INGRESO17 JUN 2026

N° CONTROL DE SISTEMA
DE DOCUMENTOS8635

FORMULARIO DE INGRESO DE DOCUMENTOS A DISTRIBUCION

TIPO DE DOCUMENTO:Memorándum N° 135.

MATERIA:Solicita aprobación de actualizaci3n política, protocolo y presupuesto 2026
prevención del delito sexual.

REMITENTE:Patricia Aravena Corralo

PLAZO RESPUESTA DEL DOCUMENTO _____ DIAS

DESPACHO

FECHA	17 JUN 2026	DE	Of. de partes	A	Señal
FECHA		DE		A	
FECHA		DE		A	
FECHA		DE		A	
FECHA		DE		A	
FECHA		DE		A	
FECHA		DE		A	
FECHA		DE		A	
FECHA		DE		A	
FECHA		DE		A	

TRAMITE

17-06-2026 = Recurs3 a
Secretar3a Municipal, + por ser Recurs3 de esa
Secretar3a.

OBSERVACIONES

DEPTO PERSONAL

FECHA CUMPLIMIENTO DE RESPUESTA17 JUN 2026

DOCUMENTO DE RESPUESTADº N° 123518 JUN 2026

031000

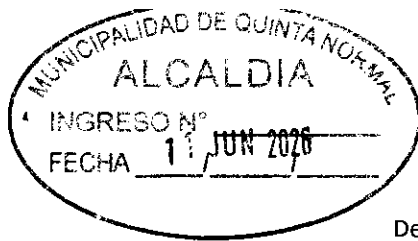
001 400 1



11 JUL 1959



Facebook: @munquintanormal
Instagram: @munquintanormal
Twitter: @munquintanormal



003160

Departamento de Personal
Teléfono: 22892 88 70

MEMORÁNDUM N° 135

ANT: Sin antecedentes.

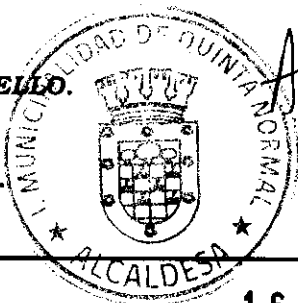
MUNICIPALIDAD DE QUINTA NORMAL
DIRECCIÓN DE ASesoría JURÍDICA
Número de Ingreso: 1425
Antecedente: _____
Fecha de Recepción: 12 JUN 2026

MATERIA: Solicita aprobación de actualización de Política, Protocolo y Procedimiento de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.

QUINTA NORMAL, 11 de junio de 2026.-

DE : PATRICIA ARAVENA CABELLO.
JEFA DE PERSONAL (S).

A : KARINA DELFINO MUSSA.
ALCALDESA.



16 JUN 2026

Autnizado Decretar,
Atte

Junto con saludar, informo a usted que el Departamento de Personal, en conjunto con la Dirección de Asesoría Jurídica, ha efectuado la revisión del Protocolo de Prevención y Reglamento de Procedimiento ante Situaciones de Acoso Sexual, Acoso Laboral o Violencia en el Trabajo, incorporando ajustes orientados a fortalecer la gestión preventiva institucional.

Como resultado de este trabajo conjunto, se elaboró un nuevo texto refundido denominado **"Política, Protocolo y Procedimiento de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo"**, documento que fue revisado técnicamente por ambas unidades y que permitirá contar con un marco institucional actualizado para la prevención, abordaje y gestión de estas materias.

En atención a lo anterior, se solicita autorizar decretar el documento adjunto, dejando sin efecto el instrumento aprobado mediante Decreto Alcaldicio N° 2320, de fecha 05 de noviembre de 2024, junto con sus anexos.

Sin otro particular, saluda atentamente,

[Firma]
PATRICIA ARAVENA CABELLO
JEFA DE PERSONAL (S)

Pase a Dirección Jurídica, por su V.B.



12 JUN 2026

[Firma]
PAC/CHS/CPA
Distribución:
Alcaldía
Archivo
C.D.: 8635

15 JUN 2026

Alcaldesa: se autoriza y decreta





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



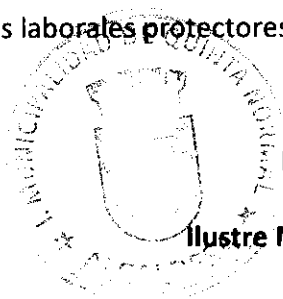
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

La Ilustre Municipalidad de Quinta Normal reafirma su compromiso con la promoción de ambientes laborales seguros, saludables, respetuosos y libres de toda forma de acoso, violencia y discriminación, reconociendo la dignidad de las personas trabajadoras como un principio fundamental de la gestión institucional.

La Municipalidad declara que no tolerará conductas constitutivas de acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo, comportamientos incívicos ni manifestaciones de sexismo que vulneren la integridad física o psíquica de las personas, afecten el bienestar laboral o deterioren la convivencia organizacional. Las relaciones interpersonales deberán basarse siempre en el respeto mutuo, la colaboración y el trato digno, independientemente de la posición jerárquica, género, edad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, nacionalidad, etnia, religión o cualquier otra condición de las personas trabajadoras.

Asimismo, la Municipalidad reconoce que el acoso, la violencia y otras conductas que afectan la convivencia laboral pueden derivar de deficiencias en la gestión de los riesgos psicosociales, así como de la normalización de comportamientos incívicos y sexistas en los espacios de trabajo. En virtud de ello, asume el compromiso de desarrollar acciones permanentes de prevención, sensibilización, formación, identificación, evaluación, monitoreo, intervención y mejora continua, orientadas a fortalecer una cultura organizacional basada en el buen trato, la igualdad con perspectiva de género, la prevención de riesgos y la corresponsabilidad institucional.

Este compromiso involucra a la máxima autoridad comunal, directivos/as, jefaturas, personas trabajadoras, prestadores/as de servicios y a todas las personas que se relacionen con la institución, promoviendo una participación activa y colaborativa en la construcción de espacios laborales protectores, inclusivos, seguros y libres de violencia.



KARINA DEL PINO MUSSA
Alcaldesa

Ilustre Municipalidad de Quinta Normal



TITULO I

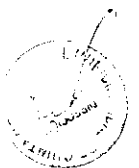
NORMAS GENERALES

1° PRINCIPIOS: Principios básicos. Los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios:

a) Perspectiva de género. Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

b) 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, creencias, 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 oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

c) No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por su empleadora 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 los 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.

d) Confidencialidad. Implica el deber de las personas participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, la empleadora deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

e) Imparcialidad. Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

f) 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.

g) Razonabilidad. El procedimiento de investigación debe respetar 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.

h) Debido proceso. El procedimiento de investigación debe garantizar 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 pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.



i) **Colaboración.** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

2° OBJETIVOS

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, acoso 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 entidad empleadora como las personas trabajadoras se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso la entidad empleadora, gestionarlos, abordarlos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de las personas trabajadoras, a apoyar a la entidad empleadora 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.

2° OBJETIVOS

El propósito fundamental de este protocolo es construir y mantener entornos laborales seguros, respetuosos y libres de toda forma de violencia en la Municipalidad de Quinta Normal. Se procura promover activamente el buen trato, la dignidad de las personas y la igualdad con perspectiva de género, previniendo y erradicando el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo.

Este objetivo se logra mediante la co-responsabilidad entre la Entidad Empleadora y las Personas Trabajadoras, actuando con compromiso con la salud y seguridad laboral:



A. Compromiso de la Entidad Empleadora (Garante):

La Municipalidad asume su responsabilidad irrenunciable como garante de la salud y seguridad de sus funcionarios, enfocándose en la gestión integral de los riesgos psicosociales en la organización. Esto incluye la obligación de abordar, evaluar, monitorear, mitigar y corregir constantemente las deficiencias que puedan generar o mantener conductas inadecuadas o prohibidas.

B. Compromiso de las Personas Trabajadoras (Participación Activa):

Las personas trabajadoras se comprometen a participar activamente en la identificación, en la prevención y monitoreo de riesgos. Su rol es crucial para apoyar a la Municipalidad señalando aquellos factores de riesgo psicosocial que detecten en el desarrollo de sus funciones, contribuyendo así a la creación de una cultura de cuidado mutuo y entornos laborales sanos.

3° ALCANCE

El protocolo de prevención se aplicará a todas las personas trabajadoras, prestadoras de servicios y funcionarias, incluidas jefaturas y quienes ejerzan direcciones de la I. Municipalidad de Quinta Normal. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias, incluyendo alumnos en práctica.

4° DEFINICIONES

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas

A) 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.

El acoso sexual implica -entre otros- insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra 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.

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

- 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. 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

B) Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por la entidad empleadora o por una o más personas trabajadoras en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

Por ejemplo, podrían ser casos de acoso psicológico, abuso emocional o mental:

- Juzgar el desempeño de una persona trabajadora de manera ofensiva.



A handwritten signature or mark, possibly a stylized 'Q' or a similar character, located in the bottom right corner of the page.

- Aislamiento, 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, jefa o por iniciativa de los compañeros y compañeras 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 una persona trabajadora 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 o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- 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.

C) Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros:

Podrían ser situaciones de violencia:

- Gritos o amenazas
- Uso de garabatos o palabras ofensivas



- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo

D) Comportamientos incívicos: El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales.

Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales 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.

El sexismo inconsciente o benévolo es una conducta que debe propender a erradicarse de los espacios de trabajo, ya que, si bien no buscan generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

5° CONFLICTOS LABORALES

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 ciertas **situaciones de conflicto laboral**, que pueden tener relación con 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, anotaciones de demérito o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto -por circunstancias de buen servicio-, informar a una persona trabajadora 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.

Se debe tener presente que existen conductas que, en términos generales, no constituyen acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo, ni tampoco comportamientos incívicos o manifestaciones de sexismo inconsciente. En este sentido, y considerando siempre el contexto y las particularidades de cada caso, es posible identificar situaciones propias del ámbito laboral que corresponden al ejercicio legítimo de facultades de gestión.



Entre ellas se incluyen, por ejemplo: la formulación de comentarios, orientaciones o evaluaciones respecto del desempeño laboral o de conductas vinculadas al trabajo; la realización de anotaciones de demérito o la aplicación de medidas disciplinarias; la asignación y distribución de tareas, así como la programación de cargas de trabajo; la modificación de funciones o responsabilidades por necesidades del servicio; la comunicación de un desempeño insatisfactorio (en el contexto de evaluación, de manera reservada y constructiva) o de conductas inadecuadas; y la implementación de cambios organizacionales o procesos de reestructuración.

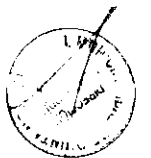
Todas estas actuaciones serán consideradas legítimas en la medida en que se ejerzan de forma razonable, proporcional y conforme a la normativa vigente, con pleno respeto a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, y siempre que no sean utilizadas de manera encubierta como mecanismos de hostigamiento, menoscabo o agresión dirigidos hacia una persona en particular.

Asimismo, es importante reconocer que en el contexto laboral pueden surgir diversos tipos de conflictos, tales como:

- **Conflictos intrapersonales:** ocurren dentro de una misma persona, cuando existe contradicción entre las tareas asignadas y sus valores o creencias.
- **Conflictos interpersonales:** surgen entre dos o más trabajadores, incluyendo superiores y pares.
- **Conflictos intragrupal:** se desarrollan al interior de un mismo equipo de trabajo.
- **Conflictos intergrupales:** se presentan entre distintos equipos o unidades dentro de la organización.
- **Conflictos interorganizacionales:** ocurren entre diferentes organizaciones.

A su vez, estos conflictos pueden clasificarse según sus causas en:

- **De relación:** asociados a choques de personalidad.
- **De información:** derivados de malentendidos o falta de comunicación.



- **De intereses:** cuando las necesidades u objetivos de las partes son incompatibles.
- **De valores:** cuando existen diferencias en creencias o principios.
- **Estructurales:** vinculados a desigualdades, roles o condiciones organizacionales.

En este contexto, la Municipalidad de Quinta Normal cuenta con un programa de fortalecimiento del clima laboral, orientado a la gestión y abordaje de conflictos laborales, conforme a lo establecido en el Decreto N° 1738, de fecha 07 de agosto de 2025, que aprueba el “Programa Integral de Clima Laboral”.

6° DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, PRESTADORAS DE SERVICIOS Y FUNCIONARIAS, INCLUIDAS JEFATURAS Y QUIENES EJERZAN DIRECCIONES DE LA I. MUNICIPALIDAD DE QUINTA NORMAL.

Fuera de aquellos establecidos en la Ley N° 18.883 los individuos señalados en este artículo tienen los siguientes derechos y deberes:

a) 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 la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.



b) Entidad empleadora

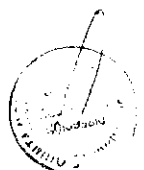
- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación 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 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.

TITULO II.

NORMAS RELATIVAS A LAS MEDIDAS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

7º COMITÉ DE APLICACIÓN PSICOSOCIAL.

Se deja establecida la existencia del Comité de Aplicación Psicosocial en la comuna de Quinta Normal, cuya función principal será la de planificar, definir, implementar, hacer seguimiento, evaluar e informar respecto al protocolo de vigilancia de riesgo psicosocial y todas las tareas asociadas a su establecimiento, implementación y evaluación, dando cumplimiento a la normativa y directrices pertinentes.



8° COMPROMISO: la entidad empleadora 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.

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

9° MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

- La entidad empleadora promoverá activamente un entorno laboral basado en el respeto, la dignidad de las personas, la igualdad de trato y la no discriminación, mediante la implementación de acciones y actividades orientadas a fortalecer una cultura organizacional preventiva.
- Las jefaturas, direcciones y personas trabajadoras deberán participar en instancias de capacitación y sensibilización respecto de las conductas que podrían constituir acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, sus diversas manifestaciones, mecanismos de prevención y efectos en la salud. Asimismo, dichas instancias abordarán la distinción entre conductas constitutivas de acoso o violencia y aquellas que corresponden al ejercicio legítimo de las facultades de gestión.
- La entidad empleadora informará y capacitará a las personas trabajadoras sobre los riesgos psicosociales identificados y evaluados, así como respecto de las medidas de prevención y protección adoptadas. Para estos efectos, contará con el apoyo de la dupla psicosocial, la cual será responsable de brindar orientación, estableciendo canales de información y asesoría que sean accesibles y confidenciales, con el fin de resolver dudas y apoyar a las personas trabajadoras.

Asimismo, se garantizará la entrega de información clara sobre los procedimientos de denuncia y las etapas del proceso, junto con el acompañamiento oportuno, proporcionando apoyo psicológico, social y laboral a quienes denuncien o se vean afectados por situaciones de acoso o violencia en el trabajo.



10° MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

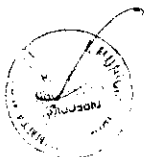
La municipalidad de Quinta Normal establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral -denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

TITULO III

DERECHOS Y OBLIGACIONES EN CONTEXTO DE INVESTIGACION POR DENUNCIA DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

11° DERECHOS GENERALES DE TRABAJADORES EN CONTEXTO DE INVESTIGACION DE INVESTIGACION POR DENUNCIA DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

- a) Que se adopten e implementen por la entidad empleadora medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- b) Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente reglamento.
- c) Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- d) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, la entidad empleadora disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.



12° OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD EMPLEADORA EN CONTEXTO DE INVESTIGACION DE POR DENUNCIA DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

- a) Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente reglamento.
- b) Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia.
- c) Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- d) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras.
- e) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N° 16.744, conforme las instrucciones que dicta la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- f) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- g) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- h) Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.



- i) Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las asociaciones de funcionarios.
- j) Cualquier otra que imponga la normativa vigente

13° OBLIGACIONES DE LA PERSONA A CARGO DE LA INVESTIGACION

- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente reglamento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- c) 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.
- d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- e) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- f) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

14° OBLIGACIONES GENERALES DE PERSONAS TRABAJADORAS EN CONTEXTO DE INVESTIGACION DE POR DENUNCIA DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

- a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por la entidad empleadora.
- b) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- c) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- d) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.



15° - DERECHOS GENERALES DE LAS ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS

Tendrán, a lo menos, los siguientes derechos:

- a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que la entidad empleadora establezca y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del presente reglamento.
- b) 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 reglamento.
- c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- d) Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

TITULO IV

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION POR DENUNCIA DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

16° DENUNCIA.

a) Forma de denunciar

La persona afectada por situaciones de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo podrá presentar su denuncia de forma verbal o escrita, a través de alguno de los siguientes canales institucionales:

- Jefatura directa o Director/a correspondiente.
- Administrador(a) Municipal.
- Jefatura del Departamento de Personal.



- Correo electrónico institucional habilitado para estos efectos:
denunciasleykarin@quintanormal.cl

La persona denunciante podrá utilizar cualquiera de los canales previamente señalados, especialmente cuando existan circunstancias que afecten la debida imparcialidad, confidencialidad o resguardo del proceso.

En todos los casos, la denuncia deberá formalizarse por escrito, ya sea mediante acta o formulario, pudiendo ser redactada por la propia persona denunciante o por quien reciba la denuncia en forma verbal. En este último caso, deberá dejarse constancia fiel e íntegra de los hechos expuestos.

Asimismo, la persona denunciante deberá recibir un comprobante o acuse de recibo de la denuncia presentada, resguardándose en todo momento la debida confidencialidad del proceso y la protección de la información proporcionada.

b) Contenido de la denuncia

La denuncia deberá contener, a lo menos, los siguientes antecedentes:

- Identificación de la persona afectada: nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal. En caso de que la denuncia sea presentada por un tercero, se deberá indicar además la calidad en que actúa y la representación que invoca.
- Identificación de la o las personas denunciadas, junto con sus cargos, en la medida que sea posible.
- Descripción del vínculo existente entre la persona afectada y la(s) persona(s) denunciada(s). En caso de tratarse de una persona externa a la institución, se deberá indicar la relación que los vincula.
- Relato claro y circunstanciado de los hechos que se denuncian, indicando, en lo posible, fechas, lugares y cualquier otro antecedente relevante.

Para estos efectos se anexa al presente reglamento, formulario tipo.



17° RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA.

Al momento de recibir una denuncia, se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

En caso que la denuncia se realice en forma verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia.

La entidad empleadora deberá informar a la persona denunciante que se iniciará una investigación interna y que se establecerán medidas de resguardo, en el plazo de tres días contados desde la de recepción de la denuncia.

18° ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE RESGUARDO POR LA ENTIDAD EMPLEADORA

Una vez recibida la denuncia, la jefatura directa de la persona denunciante deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, considerando la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de la persona afectada y las condiciones propias del lugar de trabajo. La medida adoptada deberá ser informada al Administrador(a) Municipal, conjuntamente con la remisión de la denuncia.

En caso de que la denuncia sea interpuesta en contra de la jefatura directa, corresponderá al Administrador(a) Municipal la adopción de las medidas de resguardo pertinentes.

Entre otras, las medidas a adoptar podrán contemplar la separación de los espacios físicos, la redistribución de funciones o jornadas, así como la derivación de la persona denunciante a atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador de la Ley N° 16.744, conforme a las instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social.



Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna, la entidad empleadora podrá adoptar nuevas medidas de resguardo o modificar las ya dispuestas, atendidas las particularidades de cada caso, con el objeto de garantizar la protección de las personas involucradas y evitar la revictimización.

Dichas medidas deberán fundarse en criterios de razonabilidad, proporcionalidad y oportunidad, y podrán ser determinadas o ajustadas en consideración a lo que el/la fiscal o investigador(a) estime procedente.

Asimismo, la dupla psicosocial podrá proponer la adopción de medidas de resguardo o sugerir la modificación de las ya implementadas, en atención al bienestar de la persona trabajadora y al adecuado clima laboral.

19° LA DESIGNACIÓN DE LA PERSONA A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN.

La entidad empleadora deberá designar preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante. 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 la entidad empleadora decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.



20° DILIGENCIAS MÍNIMAS.

La persona a cargo de la investigación deberá realizar diligencias y acciones con el fin de dar inicio al procedimiento y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el presente reglamento.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

De igual manera, la persona a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos.

En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: reglamento interno respectivo; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico.

De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.



21° CONTENIDOS DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.

Una vez finalizada la investigación, el informe contendrá, a lo menos:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- c) 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.
- d) Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- e) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- f) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- g) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- h) 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.
- i) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- j) La propuesta de sanciones cuando correspondan.

22° PLAZO DE LA INVESTIGACIÓN.

La investigación deberá concluirse dentro del plazo de treinta días hábiles, contados desde la presentación de la denuncia, en conformidad con los principios de celeridad, eficacia y debida diligencia establecidos en la Ley N° 21.643.



No obstante, en casos calificados y debidamente fundados, cuando resulte necesario para el adecuado cumplimiento del objeto de la investigación, el/la fiscal a cargo podrá disponer una prórroga del plazo, la que deberá constar por escrito y encontrarse debidamente justificada.

Dicha prórroga deberá ser informada oportunamente por la persona investigadora a la persona denunciante, indicando sus fundamentos y el nuevo plazo estimado para la conclusión de la investigación, resguardando en todo momento los principios de confidencialidad, protección de la persona afectada y no revictimización.

ARTÍCULO 23° MEDIDAS CORRECTIVAS.

Las medidas correctivas que adopte la Ilustre Municipalidad de Quinta Normal, una vez concluida la investigación y aplicadas las sanciones correspondientes, cuando proceda, tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, propender a la reparación del daño causado y garantizar la no repetición de conductas de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo.

a) Objeto y alcance

Las medidas correctivas deberán orientarse a abordar los riesgos psicosociales y conductuales identificados durante la investigación, con el fin de evitar la reiteración de las conductas denunciadas. Estas podrán tener un alcance:

- Individual, dirigidas a las personas trabajadoras involucradas en la investigación.
- Colectivo, dirigidas a equipos de trabajo, unidades o a la organización en su conjunto.

b) Acciones correctivas

La Municipalidad podrá implementar, entre otras, las siguientes medidas:

- Refuerzo de la capacitación: implementación de programas formativos, obligatorios y focalizados, sobre prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, especialmente en la unidad donde ocurrieron los hechos.



- Apoyo psicológico y salud ocupacional: otorgamiento de apoyo psicológico y acceso a programas de salud ocupacional que ofrezca el Organismo Administrador a las personas trabajadoras que lo requieran.
- Difusión de canales de denuncia: reforzamiento de la información sobre los canales formales y confidenciales de denuncia, asegurando su conocimiento y adecuada comprensión.
- Monitoreo del clima laboral: aplicación de encuestas, entrevistas u otras instancias de seguimiento, con el objeto de evaluar el ambiente laboral posterior al cierre del caso.
- Reorganización preventiva: adopción de medidas organizacionales, tales como ajustes en funciones, equipos de trabajo o estructuras de supervisión, cuando se identifique que estas condiciones facilitaron la ocurrencia de los hechos.
- Cualquier otra medida correctiva o preventiva que sea propuesta por la persona investigadora, siempre que resulte pertinente, razonable y adecuada para el abordaje de los hechos investigados, la protección de las personas involucradas y la prevención de nuevas situaciones de acoso, violencia o afectación del clima laboral.

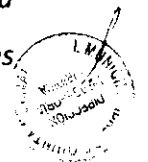
c) Seguimiento y mejora continua

La implementación de las medidas correctivas deberá contemplar mecanismos de seguimiento y evaluación. Los resultados obtenidos, junto con las lecciones aprendidas derivadas de cada caso, deberán ser considerados para la mejora continua y actualización periódica de la Política de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, la que deberá revisarse, al menos, cada dos años.

ARTICULO 25° DENUNCIAS FALSAS.

Contraviene la probidad el realizar denuncias falsas, cuando no se cuente con antecedentes verídicos o se evidencie el ánimo de perjudicar a la persona denunciada.

El artículo 123, en su letra e) de la ley N° 18.883, señala que la *medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras, por presentar denuncias falsas de infracciones.*



disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados.

La Contraloría General de la República (CGR) ha precisado en reiterados dictámenes que el derecho de formular denuncias, si bien es una garantía fundamental, debe ejercerse con responsabilidad. La presentación maliciosa de hechos falsos no solo atenta contra el principio de probidad, sino que también constituye un grave incumplimiento de los deberes funcionarios, sancionable con la máxima pena expulsiva, pues afecta gravemente el correcto funcionamiento de la Administración.

ARTÍCULO 26° SANCIONES Y SU IMPUGNACIÓN.

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la Normativa.

La persona trabajadora sancionada con el despido o destitución podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe de la entidad empleadora.

TITULO V.

DIRECTRICES PARA LA INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL Y EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN.

ARTÍCULO 27 ° VIOLENCIA EN EL TRABAJO. En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante su empleador, quien deberá realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento según corresponda.



Asimismo, se deberá informar, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

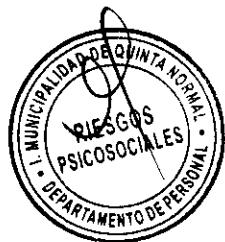
Con todo, sin perjuicio de lo establecido en el presente reglamento, el informe de la investigación incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

ARTICULO 28°

En caso de que las jefaturas o directores/as adviertan conductas de conflicto, hostigamiento o cualquier situación que pueda implicar un riesgo para la integridad física o psíquica de las personas trabajadoras por parte de un usuario, deberán adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias para su protección, especialmente durante la atención de público.

Asimismo, deberán informar oportunamente la situación al Administrador(a) Municipal, individualizando al usuario involucrado y los hechos observados, a fin de que se evalúe y determine el procedimiento a seguir, conforme a la normativa vigente.

Las medidas adoptadas deberán fundarse en criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevención de riesgos, resguardando en todo momento la dignidad de las personas trabajadoras y evitando su exposición a situaciones de violencia o maltrato.



ANEXO

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

Este formulario tiene como objetivo recoger información de manera respetuosa y confidencial, para facilitar el adecuado abordaje de situaciones que puedan afectar la dignidad y bienestar de las personas trabajadoras.

1. **TIPO DE SITUACIÓN A DENUNCIAR.** Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Acoso Sexual	
Acoso Laboral / Maltrato Laboral	
Violencia en el trabajo	

2. **IDENTIFICACION DE LA PERSONA DENUNCIANTE.**

Datos de Identificación respecto a quien REALIZA la denuncia: Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Víctima (Persona en quien recae la acción de violencia organizacional, acoso laboral y sexual)	
Denunciante: Persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia organizacional, acoso laboral y sexual y que NO es víctima de tales acciones)	

Datos personales de la persona DENUNCIANTE (solo en el caso que la persona DENUNCIANTE no sea la persona VÍCTIMA):

Nombre completo:	
Rut	
Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad, Area de Desempeño	
Correo electrónico particular	

Datos de la persona **VÍCTIMA**:

Nombre Completo	
RUT	
Dirección Particular	
Región/Comuna	
Teléfono de Contacto	
Correo electrónico	



Datos de la persona **VÍCTIMA** respecto a la Municipalidad:

Cargo que desempeña:	
Departamento, Unidad, Área de desempeño:	
Recinto Municipal:	

Datos personales de la persona **DENUNCIADA –VICTIMARIA**:

Nombre Completo	
Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad, Área de desempeño:	
Recinto Municipal:	

3. RESPECTO DE LA DENUNCIA: Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Nivel jerárquico de la persona **DENUNCIADA-VICTIMARIA** respecto a la víctima

Nivel Superior	
Igual Nivel Jerárquico	
Nivel inferior	

¿La persona **DENUNCIADA–VICTIMARIA** corresponde a la jefatura superior inmediata de la Víctima?

Si	
No	

¿La persona **DENUNCIADA-VICTIMARIA** trabaja directamente con la persona Víctima?

Si	
No	
Ocasionalmente	



4. NARRACIÓN CIRCUNTANCIAL DE LOS HECHOS:

Describe los hechos.

Si se considera necesario, puede acompañar hoja anexa.

Individualice a las personas que hubieren presenciado o que tuvieron información de lo acontecido. Se puede adjuntar hoja anexa.

Nombre y firma de la persona denunciante

Fecha de la denuncia ____/____/____

Nota: recuerde pedir el comprobante de recepción de la denuncia que se realiza.





MUNICIPALIDAD DE QUINTA NORMAL
SECRETARÍA MUNICIPAL

DECRETO N° 2320 /

QUINTA NORMAL, 05 NOV 2024

LA ALCALDÍA DE QUINTA NORMAL DECRETO HOY LO SIGUIENTE:

VISTOS:

1. Decreto Alcaldicio N°1604 de fecha 01.08.2024, que aprueba texto refundido del Protocolo de Prevención y Reglamento de Procedimiento ante Situaciones de Acoso Sexual, Acoso Laboral o Violencia en el Trabajo de la I. Municipalidad de Quinta Normal y Anexo Formulario de Denuncia de Acoso o Maltrato Laboral Acoso Sexual o Violencia en el Trabajo.-
2. Memorandum N°887 de fecha 25.10.2024, de Dirección de Asesoría jurídica a Alcalde (S), solicitando aprobar nuevo protocolo que viene a reemplazar aquel dictado mediante Decreto Alcaldicio N°1604.-
3. Protocolo de prevención y Procedimientos ante situaciones de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo.-
4. Anexo formulario de denuncia de acoso o maltrato laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo.-
5. Providencia de fecha 28.10.2024, de Alcalde (S), se autoriza decretar.-

TENIENDO PRESENTE:

Las facultades que me confiere el artículo 63 letra i) de la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, cuyo texto Refundido, Coordinado y Sistematizado, fue publicado en el Diario Oficial de fecha 26-07-2006 y sus modificaciones posteriores.-

Ley N°21.643 "Ley Karín".-

DECRETO

1. DÉJESE SIN EFECTO DECRETO ALCALDICIO N°1604 DE FECHA 01 DE AGOSTO DE 2024, QUE APROBÓ TEXTO REFUNDIDO DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTO ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA I. MUNICIPALIDAD DE QUINTA NORMAL Y ANEXO FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO O MALTRATO LABORAL ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.-
2. APRUEBA EL NUEVO TEXTO REFUNDIDO DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y ANEXO FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO O MALTRATO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.-

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS ANTE SITUACIONES DE
ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

DECLARACIÓN DE NO TOLERANCIA

LA MUNICIPALIDAD DE QUINTA NORMAL 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, EDAD, ORIENTACIÓN SEXUAL, DISCAPACIDAD, NACIONALIDAD, ETNIA O CREENCIAS RELIGIOSAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.