

PROVIDENCIA, **01 AGO 2024**

EX. N° 1080 / VISTOS: Lo dispuesto por los artículos 5 letra d), 12 y 63 letra i) de La Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades; y

CONSIDERANDO: 1.- El Protocolo de “Prevención de la Violencia en el Trabajo, el Acoso Laboral y Sexual Municipalidad de Providencia”, de fecha 1 de agosto de 2024. -

2.- El Memorandum N° 13.838 de fecha 30 de julio de 2024 de la Dirección de Personas.-

DECRETO:

1.- Apruébase el “Protocolo de Prevención de la Violencia en el Trabajo, el Acoso Laboral y Sexual Municipalidad de Providencia”, de fecha 1 de agosto de 2024. -

2.- El texto del referido Protocolo se adjunta al presente Decreto y será considerado parte integrante del mismo.-

Anótese, comuníquese y archívese.-


MARIA RAQUEL DE LA MAZA QUIJADA
Secretario Abogado Municipal

CVR/MRMQ/fhm.-

Distribución:

Todas las Direcciones

Archivo

Decreto en Trámite 2193 /


EVELYN MATTHEI FORNET
Alcaldesa



soyprovidencia

**“PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL
TRABAJO, EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL”
MUNICIPALIDAD DE PROVIDENCIA**

01 de agosto 2024



ÍNDICE

1. INTRODUCCION.....	3
2. DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES	3
3. OBJETIVOS	¡Error! Marcador no definido.
4. ALCANCE.....	4
5. PRINCIPIOS	5
6. EL DERECHO A LA INTEGRIDAD Y SUS EFECTOS:.....	6
7. DERECHOS Y DEBERES DE LAS INSTITUCIONES Y DE LOS FUNCIONARIOS (AS).....	11
8. ACCIONES DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	12
9. PROCESO DE DENUNCIA	13



1. INTRODUCCIÓN

Conforme establece el artículo 14 introducido por la Ley 21.643, en la Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y con la firme convicción de que nuestro personal municipal es la fuerza impulsora de nuestras labores, es que ponemos a disposición de todos el presente Protocolo de Prevención de la Violencia en el Trabajo, el Acoso Laboral y Sexual (desde ahora "Protocolo") y nos comprometemos a garantizar continuamente que el entorno laboral proporcione las condiciones necesarias para un rendimiento óptimo, fomentando un ambiente laboral saludable y seguro, donde cada individuo pueda desenvolverse en el municipio de manera libre y autónoma, promoviendo así el desarrollo de sus competencias y habilidades personales.

Además, el presente Protocolo servirá como guía de conducta y buenas prácticas, enfatizando medidas de prevención basadas en la importancia de construir una cultura laboral basada en el respeto mutuo. Es fundamental que todo el personal municipal tenga acceso a esta guía, clara y didáctica, que les permita implementar políticas de buen trato laboral y generar un ambiente propicio para el desarrollo de sus potencialidades.

Hacemos presente que las investigaciones en situaciones de acoso laboral y/o acoso sexual serán reguladas en el Reglamento de investigaciones sumarias y sumarios administrativos de la Dirección de Jurídica.

2. DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES

- Constitución Política de la República de Chile, artículo 19° N°1° que establece el "derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".
- DFL 1-19653, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, artículo 52°, que instruye el principio de probidad administrativa, esto es, la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Las conductas constitutivas de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual representan una infracción a este principio.
- DFL 29, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, que prohíbe a toda funcionaria o funcionario realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de las funcionarias o funcionarios, considerando expresamente como una conducta de este tipo el acoso sexual (Art. 84° letra L) y el acoso laboral (Art. 84° letra M).
- DFL 122 que promulga el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo. Relativo a la obligación de los Estados de adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y acoso en el trabajo.
- Ley 21.643 (comúnmente llamada "Ley Karin") que modifica la ley 18.883 y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Artículo 2 del código del trabajo.



- Instrucciones de la Contraloría General de la República sobre modificaciones que la Ley Karin introdujo en las leyes n°s 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

3. OBJETIVOS

El presente Protocolo regulará las materias encomendadas por la ley y, por tanto, abordará los siguientes objetivos:

- La **identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales** asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género;
- Las **medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados en literal anterior**, con objetivos medibles, para evaluar su eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua;
- Las **medidas para informar y capacitar** adecuadamente a las personas funcionarias **sobre los riesgos identificados y evaluados**, así como las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los funcionarios y las funcionarias y los de la propia institución;
- Las **medidas que fueren necesarias** en atención a la naturaleza de los servicios prestados para **dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud** de los funcionarios en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, se realizará a través de metodología participativa, a través de grupos de discusión, encuestas, entrevistas u otros similares para identificar aquellas situaciones o consultas presentes en la organización y que pueden desencadenar en acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, y;
- Las **medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados** en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, establecerá mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación del personal municipal, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.
- Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados: La municipalidad de Providencia establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados de los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral.

4. ALCANCE

El presente procedimiento es aplicable a todo el personal municipal, entendido por tales: las personas que se desempeñen en la Municipalidad de Providencia, incluyendo personal de planta, contrata, código del trabajo, suplencia y honorarios y como también a toda persona que se vincule con la Municipalidad, como, por ejemplo, alumnos en práctica.



Lo señalado en el párrafo precedente se refiere exclusivamente a la responsabilidad administrativa de las eventuales personas infractoras, sin perjuicio de la responsabilidad laboral, civil y/o penal según la naturaleza de los hechos que sean materia de investigación

5. PRINCIPIOS

- **Probidad administrativa.** El principio de probidad administrativa consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular¹.
- **Confidencialidad.** El proceso de denuncia, investigación y sanción de actos constitutivos de vulneración de la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en quienes asumen la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento, en sus distintas etapas, tanto en la relación con los involucrados como en su actuar en general, respecto a la información de que tome conocimiento, de manera que las funcionarias y los funcionarios tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso².
- **Imparcialidad**³. Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgo ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como de género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
- **Celeridad**⁴. La naturaleza de este protocolo obliga a que se lleve a cabo con la mayor diligencia, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación de la culpabilidad, pudiendo menoscabar los fines correctivos y reparadores que se persiguen. La celeridad con que se lleve a cabo el procedimiento debe ser acorde a los plazos estipulados, sin consideración de quien realice la denuncia y dando estricto cumplimiento al principio de igualdad de género.
- **Legalidad**⁵. Los hechos que justifican la instrucción de un procedimiento disciplinario se encuentran contenidos en el Estatuto Administrativo. En el mismo, se establecen las etapas del procedimiento, las facultades de los órganos intervinientes y las sanciones aplicables para cada caso, debiendo los partícipes sujetarse a dichas normas.
- **Perspectiva de género**⁶. implica analizar y abordar incidentes desde un enfoque que reconozca las posibles dimensiones de género involucradas. Este protocolo busca identificar y enfrentar desigualdades, estereotipos, discriminación y violencia de género en las denuncias. El protocolo debe proporcionar pautas para crear un espacio seguro y

1 Art. N°54 Ley 19653 Sobre probidad administrativa aplicable de los órganos de la administración del Estado

2 Ley 19653 Sobre probidad administrativa aplicable de los órganos de la administración del Estado - N° 20.285 sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública establece excepciones de acceso a la información cuando se trata de proteger la privacidad y garantizar la confidencialidad en procesos sensibles.

3 Art. N°11 Ley N° 19.880 sobre Bases de los Procedimientos administrativos, Ley N° 20.609, Ley Antidiscriminación

4 Ley N° 19.880 sobre Bases de los Procedimientos Administrativos - Ley N° 20.285 sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública

5 Art. 119-121 Ley N° 18.834.

6 Ley N° 20.820, que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, establece la necesidad de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones del Estado chileno. Esta ley busca enfrentar desigualdades, estereotipos y discriminación de género, promoviendo un enfoque integral para tratar incidentes que involucren violencia y discriminación basada en género (ONU Mujeres – América Latina y el Caribe).



confidencial, asegurando respuestas sensibles y equitativas que consideren distintas experiencias y desafíos basados en el género de las personas involucradas.

6. EL DERECHO A LA INTEGRIDAD Y SUS EFECTOS:

El deber de la Municipalidad es garantizar las condiciones adecuadas de trabajo, favoreciendo un clima de respeto, libre de todo tipo de discriminación. Por lo anterior, toda conducta contraria a este principio debe ser denunciada, investigada y en los casos que lo amerite, sancionada. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas y con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.

Dentro de las conductas que vulneran la dignidad de las personas, nos referiremos específicamente a las relacionadas con las conductas incívicas, sexismo, la violencia laboral en que se encuentra el acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo:

A. CONDUCTAS INCIVICAS

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.

B. 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 hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo, para así evitar generar un daño y perpetuar una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. A modo de ejemplo y, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, o bien 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.

C. ACOSO SEXUAL:



El acoso sexual, es una conducta en que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quién los reciben y amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica entre otras conductas (sin ser estas taxativas): insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual tales como, comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas, incluyendo cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, el que puede producirse por cualquier medio, incluyendo las propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, etc.⁷

La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral del afectado no es tolerable⁸.

D. ACOSO LABORAL:

Se entenderá por acoso laboral a toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea se manifieste una sola vez o de manera reiterada y que tenga como resultado para él o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”⁹

De acuerdo a lo señalado en la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, Párrafo 5: De Las Prohibiciones, Art.82 Letra m) “Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo”.

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral del afectado no es tolerable.

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

De acuerdo a la jerarquía del acosador y el afectado, puede ser clasificado en¹⁰:

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

⁷ Dirección del Trabajo, Dictamen 1133/036 de 21.03.05

⁸ Cita circular N°3813 del 07.06.2024- SUSESO.

⁹ Ley N°21.643, del 15 de enero del 2024, Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

¹⁰ Decreto 21 del 03.07.2024 - Ministerio del trabajo y previsión social -.



- **d) Acoso mixto o complejo.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

Conforme la definición legal, para que exista efectivamente una situación de acoso laboral, se deben cumplir al menos tres situaciones:

1. Conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio;
2. Se manifieste una sola vez o de manera reiterada;
3. Que tenga como resultado para él o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Finalmente, en este punto es importante señalar que conflictos incipientes expresados en un contexto de respeto, no constituyen acoso laboral, así como tampoco el estrés derivado del exceso de trabajo, un llamado de atención, corrección o sugerencia del jefe directo, críticas aisladas o bien, jornadas de trabajo extensas o prestación de servicios en condiciones laborales precarias¹¹.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos o sexismo inconsciente, propios del contexto de las relaciones laborales. Entre ellas, (debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular), es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, o bien cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión. Todas las acciones anteriores se deben desarrollar, con pleno respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y no pueden ser utilizados para desarrollar subrepticamente mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico, circunstancia en que podrían configurar una eventual conducta de acoso.¹²

E. VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL

Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: “entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

A continuación, se pone a disposición los pasos a seguir ante un caso de agresión ocasionada por una persona externa a la organización, en el ejercicio de sus funciones, ya sea en el rol de víctimas o testigos directos.

¹¹ Bosqued, 2005 citado en Servicio Civil, 2018

¹² Cita circular N°3813 del 07.06.2024- SUSESO.



Cabe señalar que, con fecha 30.09.2022, la Superintendencia de Seguridad Social modificó la Ley N°16.744 sobre enfermedades profesionales y accidentes laborales, con la finalidad de incorporar instrucciones sobre atenciones en salud mental, entre las cuales se encuentran presente, las siguientes: "Para efectos de la cobertura, indica que la lesión que sufra el trabajador a causa o con ocasión de sus labores, puede ser de naturaleza física y/o psíquica".

CUANDO LA AGRESIÓN SE PRODUCE EN EL LUGAR DE TRABAJO:

- Cualquier funcionario municipal o prestador de servicio de la Municipalidad, que sea víctima de amenazas o agresiones en el ejercicio de sus funciones o causa de este, debe informar inmediatamente a su jefatura o supervisor directo. Este último deberá presentarse en el lugar del conflicto y atenerse a los procedimientos internos, esto significa no hacer excepciones, apegándose a la normativa o procesos internos.
- De manera ascendente la Jefatura o el subrogante de esta deberá:

Primero: Con los recursos que mantenga en forma inmediata, calmar la situación y pedir el retiro del agresor de la instalación municipal.

De manera paralela solicitar apoyo al equipo para la contención de la víctima de la agresión.

Segundo: Si no es posible contener al agresor o separarlo de la instalación municipal, porque la situación reviste peligro a su integridad física o psicológica, y la del equipo, deberá solicitar apoyo articulando la red municipal contra estos hechos, contactando de acuerdo a la necesidad y gravedad a los siguientes canales:

Unidades de Pedro de Valdivia:

- Solicitar al guardia o vigilante privado que intervenga, hacer el llamado al Jefe de turno vigilante privado +56 9 661 70 642 o Jefe de seguridad interna +56 9 982 54 552.

Unidades Satélites:

- Contactar al 1414 de Seguridad Providencia y al Jefe de seguridad interna +56 9 982 54 552.

De acuerdo a la gravedad del asunto, Seguridad Providencia y/o el Jefe de seguridad interna realizará los contactos con carabineros.

- El jefe, o el funcionario que en ese momento asuma el rol de protección con la o las víctimas, deberá resguardar que la situación vuelva a la normalidad en la medida de lo posible, ponderando el riesgo tanto para sí mismo como para el equipo, considerando la magnitud del suceso, podrá suspender las atenciones hasta garantizar la seguridad del personal y del entorno general.
- Si la agresión produjo lesiones físicas al afectado, deberá de forma inmediata acompañar y derivar a la mutualidad a la que se encuentre adherida la municipalidad o el prestador de servicio para una oportuna atención médica.
- Si el funcionario o prestador de servicio a causa de la agresión le produjo un daño psicológico, la jefatura directa deberá, de forma inmediata, contactar al equipo de Calidad



de Vida a los anexos Claudia Reyes 3328- Ximena Iturra 3521- Ivonne González 3316- Massiel Maraboli 3542- Patricia Catalán 3580, quienes realizarán la primera intervención.

Acciones de Calidad de Vida:

- Tomar contacto con el afectado, realizando contención inicial a través de una entrevista breve que permita obtener información relevante de su estado físico y/o emocional.
- Entrevistar a jefatura directa para orientar respecto a las acciones realizadas y los pasos a seguir.
- Gestionar apoyo psicoterapéutico, en caso que el afectado (a) se encuentre con algún nivel de angustia o estrés y requiera atención profesional.
- La atención psicológica inmediata será realizada por profesionales de la Dirección de Personas. El apoyo psicoterapéutico se podrá realizar a través de la mutualidad a la que se encuentre adherida la municipalidad, convenio vigente con alguna institución en el área de salud mental o con los prestadores del sistema de salud del afectado.
- Las profesionales del departamento de calidad de vida, hecho un análisis de la situación del o las personas afectadas, podrán y gestionar traslado a la mutualidad respectiva para que las o la persona afectada reciba atención profesional oportuna.
- Orientar a la unidad respecto a la formalización de la denuncia. Para ello se realizará un trabajo conjunto con personal del 1414 u otro organismo pertinente.
- La unidad en la que ocurrieron los hechos podrá derivar a la Dirección Jurídica la solicitud de representar legalmente a los funcionarios agredidos cuando así corresponda.
- Se emitirá un informe, con antecedentes de gestiones realizadas en torno al caso, este informe contendrá información de: asistente social de calidad de vida, intervención psicosocial y prevención de riesgos.
- El Departamento de Calidad de Vida será el responsable de realizar el seguimiento del caso, adoptando las medidas que estime pertinente para velar por el bienestar del afectado(a).

Acciones de Prevención de Riesgos:

- Paralelamente, el Departamento de Prevención de Riesgos efectuará una visita técnica al lugar donde acontecieron los hechos a fin de evaluar en terreno la existencia de factores que pudieron contribuir en que aconteciera una situación que pusiera en riesgo al funcionario o al prestador de servicio. El prevencionista deberá emitir un informe fundado que, de cuenta de la existencia, en caso de ser así, de riesgos, y establecer las medidas inmediatas para aplacarlos. Deberá, además, efectuar seguimiento de la aplicación de dichas medidas.

Una vez que estén todos estos procesos finalizados, se procederá a cerrar el caso.

CUANDO LA AGRESIÓN ES FUERA DEL LUGAR DE TRABAJO, PERO A CAUSA DE ESTE:



Toda agresión o amenaza -ya sea física o verbal- que un funcionario municipal o un prestador de servicios reciba a causa de su trabajo por un tercero ajeno a la relación laboral y fuera de las dependencias municipales, deberá ser informada por el o por un tercero testigo de la situación, al Departamento de Calidad de Vida de la Dirección de Personas, quienes realizarán las siguientes acciones:

1. Acogerán la situación, dando contención al afectado;
2. Levantarán una ficha de recepción;
3. Si el hecho reviste algún riesgo o consecuencia para el funcionario afectado, deberán las profesionales a cargo referir a las redes de apoyo que corresponda a la situación.

Se entenderá como redes de apoyo en estas materias las siguientes instancias:

- Mutuality a la que el municipio se encuentre afiliada.
- Seguridad interna
- Oficina de Mujer
- Centro de Atención Legal
- Seguridad Ciudadana 1414
- Policía de Investigaciones (PDI) +56934599762 para cuando alguna persona sea o haya sido víctima de violencia digital, y requiera orientación y/o denuncia
- Carabineros de Chile
- Centro de atención psicológica en convenio con el municipio.

7. DERECHOS Y DEBERES DE LAS INSTITUCIONES Y DE LOS FUNCIONARIOS (AS)

- 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 institución, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

Organizaciones/Instituciones y sus niveles directivos

- 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, la información y capacitación de los funcionarios/as.
- 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

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

- Con el propósito de asegurar un ambiente laboral seguro y saludable, es vital implementar medidas y acciones para prevenir el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo dentro de nuestro Municipio. Las siguientes acciones se proponen como directrices, con el objetivo de proteger la salud mental y física de nuestros funcionarios y funcionarias;
- En cada nuevo ingreso de funcionaria o funcionario a la Municipalidad, se le entregará copia del Protocolo, así como también deberá participar de manera obligatoria en las charlas/cursos de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo que impartirá el Departamento de Capacitación y Desarrollo u otras temáticas relacionadas;
- La Municipalidad informará de manera semestral los canales que mantiene para la recepción de denuncias y sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público (a modo de ejemplo: en espacios de trabajo, página de Intranet del municipio, correo electrónico de comunicaciones internas, entre otros). Adicionalmente, se informarán los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social;
- La Municipalidad a cada semestre, realizará una campaña comunicacional y, a su vez, desarrollará planes anuales de prevención sensibilización sobre la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, como también se incluirán capacitaciones de derechos y responsabilidades de los funcionarios y funcionarias de la Municipalidad;
- Se generarán acciones de identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género (Anexo N° 1);
- La Matriz regulada en el Anexo N°1, será revisada a lo menos una vez al año;
- Se capacitarán a los funcionarios (as) sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante jornadas de formación.
- Los riesgos que se generen a raíz de esta identificación deberán poseer medidas con la finalidad de controlarlos, con objetivos medibles para controlar la eficacia de los mismos y



su mejoramiento continuo; esta matriz se encontrará anexada a este protocolo, dado que es una herramienta dinámica y se encontrará alojada en Intranet junto a este protocolo.

- Se fomentará la participación del personal municipal y de sus representantes (asociaciones de funcionarios/as, comités paritarios, mesa de salud mental, comité de aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, entre otros), en la evaluación de riesgos y en la prevención del acoso psicológico en el trabajo, facilitando procedimientos que permitan el intercambio de información y de opinión (reuniones periódicas, charlas, boletines informativos, entre otras acciones);
- Los funcionarios que ejerzan de fiscales ante las investigaciones sumarias o sumarios administrativos deberán estar formados en materias de prevención, investigación y sanción del acoso, género o derechos fundamentales. Por su parte, es necesario que todo/a funcionario/o quien tenga un rol en el protocolo debe tener una formación en estas temáticas, y;
- Se promoverá el buen trato que generen ambientes laborales saludables y de respeto a la dignidad de la persona.

Para los efectos de seguimiento del protocolo de la Prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, la Dirección de Personas tiene las siguientes responsabilidades:

- Sistematizar, capacitar y difundir las prácticas que aporten estrategias tendientes a fomentar el buen trato laboral;
- Monitorear el cumplimiento de las instrucciones de las investigaciones administrativas en materia acoso laboral y acoso sexual;
- Realizar recomendaciones para la implementación de actividades de intervención sobre acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, principalmente estas medidas deberán ser preventivas, pero según sea el caso estas podrán ser reactivas, como la mediación entre las partes involucradas y también la intervención en los equipos, mediante actividades en estos y que fomente el buen trato laboral los que permitirán buscar y co-construir soluciones que propendan a que el ambiente laboral se encuentre protegido y sea saludable para los funcionarios y funcionarias.

9. PROCESO DE DENUNCIA

Formalización de la Denuncia.

- La denuncia es el acto formal por medio del cual se da a conocer la situación irregular que está experimentando una funcionaria o funcionario o un prestador de servicios, y que puede corresponder a una situación de acoso laboral y/o acoso sexual.
- La denuncia se realizará por escrito por un canal de denuncia que ha dispuesto la Municipalidad y se encuentra tanto en la Intranet como en la página de servicios de la municipalidad (<https://tramites.providencia.cl/Portal>)
- En caso de que el sumario se ordene por hechos de acoso sexual o acoso laboral deberá preferentemente designarse fiscal a un funcionario o funcionaria que



cuenta con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

Canalización de la denuncia.

Director de Personas, Jefe del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales y Jefa de Departamento de Calidad de Vida, una vez recepcionada la denuncia, esta será objeto de revisión respecto a los requisitos mínimos requeridos, esto quiere decir que, en el caso de que no contenga la información de requisitos estipulados por la ley, se le solicitará al denunciante que complemente en el máximo de 2 días hábiles.

Requisitos: la denuncia deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Ser fundada.
- La narración circunstanciada de los hechos.
- La individualización de quienes hubieren participado en ellos y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieren noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

Registro, Seguimiento y Control de la denuncia.

La Dirección de personas llevará un registro de los casos en que se denuncie conductas de Acoso Sexual, Acoso Laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la organización, netamente como medida de control. Además, dichas denuncias se consignarán en un repertorio, el que servirá para verificar el correcto cumplimiento del procedimiento considerando todas las etapas de la actuación, tales como: presentación de la denuncia, formalización, resolución, entre otras.

Derecho de la o él denunciante.

- No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha que la autoridad reciba la denuncia y hasta que se resuelva. En definitiva, por un lado, cuando la denuncia se tenga por no presentada y por otro, hasta 90 días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario administrativo.

- No podrán ser trasladados de localidad o de función que desempeñen, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere el párrafo precedente.

- No podrán ser objeto de la precalificación anual, si la denunciada o denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren los párrafos anteriores, salvo que expresamente se solicite por la o el denunciante. En caso de no solicitar la precalificación anual, regirá la última calificación para todos los efectos legales.



Falsa Denuncia.

En el evento que una funcionaria o funcionario haya denunciado algún hecho de acoso laboral y/o acoso sexual sin fundamento, y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la denunciada o denunciado, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes, previa investigación sumaria o sumario administrativo, pudiendo ordenarse incluso su destitución, sanción que se encuentra consignada expresamente para este caso en el Estatuto Administrativo.

Éste tendrá por finalidad investigar los hechos denunciados, establecer eventuales responsabilidades administrativas involucradas y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas. Dicho procedimiento será desarrollado de acuerdo a lo instruido en el Título V, sobre Responsabilidad Administrativa, de la Ley 19.883, que aprueba el Estatuto administrativo para funcionarios municipales.



Identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género Municipalidad de Providencia

N° Revisión: 1 Fecha revisión: 26-06-2024

Objetivo:

La finalidad de la matriz de riesgo es realizar una evaluación general de las actividades que realiza la Municipalidad de Providencia, que permita entregar recomendaciones preventivas que reduzcan la probabilidad sufrir un evento identificado en el protocolo de Ley Karin N°21.643 sobre el acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

N°	SERVICIOS	PUESTO DE TRABAJO (ocupación)	PELIGROS		INCIDENTES POTENCIAL	MEDIDA DE CONTROL	EVALUACIÓN DE RIESGOS			
			FUENTE, SITUACIÓN	FACTOR DE RIESGO			Análisis de riesgo inicial MR=PxC			
							Probabilidad (P)	Consecuencia (C)	Evaluación del Riesgo (MR)	Nivel de Riesgo
1	Servicios Gubernamentales	Personas que trabajan para la Municipalidad de Providencia	Conductas inapropiadas	Comportamientos incívicos	Relaciones sociales implícitas y/o inadecuadas, que se expresan en la organización.	<ul style="list-style-type: none"> a) Implementar un protocolo de Buen Trato en la organización. b) Capacitaciones internas de trato laboral. c) Aplicar protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo con su respectiva difusión. d) Promover el desarrollo de una cultura preventiva, orientada a fomentar conductas laborales y ambientes de trabajo. e) Realizar acciones de difusión, formación y monitoreo destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre materias de prevención de la violencia en el trabajo. f) Capacitar en gestión de los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. 	5	8	40	40
2	Servicios Gubernamentales	Personas que trabajan para la Municipalidad de Providencia	Comentarios y/o comportamientos denigrantes a diversos géneros.	Conductas sexistas	Relaciones enfocadas a denigración de género femenino, incluso pudiendo incluir el genero masculino	<ul style="list-style-type: none"> a) Implementar campañas sobre la igualdad de genero y buen trato. b) Contactar con canales de denuncia referentes a conductas sexistas, otorgado confidencialidad. c) Aplicar protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo con su respectiva difusión. d) Promover el desarrollo de una cultura preventiva, orientada a fomentar conductas laborales y ambientes de trabajo. e) Realizar acciones de difusión, formación y monitoreo destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre materias de prevención de la violencia en el trabajo. f) Capacitar en gestión de los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. 	5	6	30	30

3	Servicios Gubernamentales	Personas que trabajan para la Municipalidad de Providencia	Exposición de manera reiterada y sistemática a conductas negativas, hostiles o humillantes en el entorno de trabajo.	Acoso laboral	Agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores.	<p>a) Aplicar protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo con su respectiva difusión.</p> <p>b) Promover el desarrollo de una cultura preventiva, orientada a fomentar conductas laborales y ambientes de trabajo.</p> <p>c) Realizar acciones de difusión, formación y monitoreo destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre materias de prevención de la violencia en el trabajo.</p> <p>d) Capacitar en gestión de los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.</p> <p>e) Promover los entornos de respeto en los ambientes de trabajo, considerando la igualdad de trato y la no discriminación.</p> <p>f) Informar sobre los derechos y responsabilidades de las y los trabajadores para preservar la prevención del acoso laboral, sexual o la violencia en el trabajo.</p> <p>g) Realizar campañas de prevención sobre el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.</p>	5	6	30	30
4	Servicios Gubernamentales	Personas que trabajan para la Municipalidad de Providencia	Prestaciones de servicio al vecino e interacciones entre diferentes cargos.	Conductas de acoso sexual	Acciones enfocadas al acoso sexual, mediante miradas o contacto físico.	<p>a) Implementar campañas sobre acoso sexual</p> <p>b) Contactar con canales de denuncia referentes a conductas sexistas, otorgado confidencialidad.</p> <p>c) Aplicar protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo con su respectiva difusión.</p>	3	6	18	18
5	Servicios Gubernamentales	Personas que trabajan para la Municipalidad de Providencia	Prestaciones de servicio al vecino e interacción interna con funcionarios.	Violencia externa	Agresión verbal o física derivadas de terceros	<p>a) Aplicar protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.</p> <p>b) Promover el desarrollo de una cultura preventiva, orientada a fomentar conductas laborales y ambientes de trabajo.</p> <p>c) Realizar acciones de difusión, formación y monitoreo destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre materias de prevención de la violencia en el trabajo.</p> <p>d) Levantamiento de condiciones en zonas de atención del público</p> <p>e) Promover los entornos de respeto en los ambientes de trabajo, considerando la igualdad de trato y la no discriminación.</p> <p>f) Informar sobre los derechos y responsabilidades de las y los trabajadores para preservar la prevención del acoso laboral, sexual o la violencia en el trabajo.</p> <p>g) Realizar campañas de prevención sobre el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.</p>	3	8	24	24

Glosario

Nombre Columna	Definición:
Tipo de Fila	Números de factores identificados.
Servicios	Prestaciones que brinda Municipalidad de Providencia (Servicios Gubernamentales).
Puesto de trabajo	Alcance de aplicación de las medidas y evaluación de magnitud del riesgo.
Fuente o Situación	Peligro derivado de actos por parte de una o un grupo de personas hacia otros.
Factor de Riesgo	Características o circunstancias detectable de un acto.
Incidente Potencial	Incidentes con potencial de pérdida referido violencia laboral, acoso sexual y acoso laboral.
Medidas Preventivas	Acciones destinadas a controlar, disminuir o eliminar incidente relacionado con violencia laboral, acoso sexual y acoso laboral.
Evaluación de Riesgos	Calculo referido a la probabilidad del incidente por la consecuencia que conlleve este.