

**I.MUNICIPALIDAD DE CONCON
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS**

DECRETO ALCALDICIO N° 3085 /

CONCON, 10 SEP 2024

ESTA ALCALDÍA DECRETO HOY LO QUE SIGUE:

VISTOS Y TENIENTE PRESENTE:

1. La Ley N°18.575, Ley Orgánica Constitucional de bases generales de la Administración del Estado.
2. La Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.
3. La Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales.
4. La Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo.
5. Código del Trabajo.
6. La Ley 20.609, sobre medidas de Discriminación.
7. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).
8. Convenio 190 OIT.
9. La Ley N°21.643, Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
10. La Ley N°21.675, Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.
11. La sentencia de proclamación del Tribunal Regional Electoral Vta. Región Valparaíso, de fecha 29 de junio de 2021.
12. D.A N°1991 de fecha 08 de agosto de 2022, donde se estableció cuadro de subrogancia para las Direcciones y Jefaturas a contar del 01 de agosto de 2022, y sus posteriores modificaciones.
13. D.R N°3.210 de fecha 25 de octubre 2023, donde se nombra al Sr. Sebastián Tello Contreras, Administrador Municipal a partir del 24 de octubre del 2023.
14. D.A N°3.303 de fecha 25 de octubre de 2023, donde se establece delegación de firma por orden del Sr. Alcalde, al funcionario Sebastián Tello Contreras.

DECRETO:

1. **APRUEBESE, el Reglamento de Procedimiento de Denuncias y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual:**

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE
LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO LABORAL, ACOSO
SEXUAL.**

CONSIDERANDO:

La Ilustre Municipalidad de Concón, en cumplimiento de lo ordenado por la nueva Ley N° 21.643, conocida también como "Ley Karin", ha implementado un Manual para la prevención, investigación y sanción de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, que incluye un protocolo que busca prevenir el acoso y la violencia en el entorno laboral, y actuar como un mecanismo de control social dentro de la organización, con el objetivo de promover condiciones de respeto y buen trato dentro de la institución.

Es esencial disponer de herramientas adecuadas para asistir a los funcionarios y funcionarias de la Ilustre Municipalidad de Concón ante situaciones que atenten contra su dignidad. Se requiere un mecanismo efectivo para la denuncia oportuna y adecuada de estos incidentes, mediante procedimientos claros que establezcan las condiciones para la denuncia y su tratamiento.

- 9 SEP 2024

El compromiso de la Municipalidad incluye el desarrollo de acciones dirigidas a crear ambientes laborales basados en el respeto, el buen trato y la protección de los derechos fundamentales. Esto implica adoptar medidas que aseguren un entorno laboral de respeto mutuo entre los individuos y un ambiente de trabajo saludable.

REGULACIÓN APLICABLE

1. **Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19° número 1°**, establece: "Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".
2. **La ley N°21.643, introdujo cambios en las leyes N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y Ley N°18.883 que aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales**, incorporando nuevos principios rectores de los sumarios e investigaciones sumarias y la obligación de control con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual. Asimismo, amplía la regulación del principio de probidad administrativa y la aplicación de ciertos preceptos estatutarios, entre otros puntos.
3. **Ley N°18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios(as) Municipales.** Es importante considerar que el artículo 84, letras l) y m), establecen una prohibición general para los servidores públicos de realizar, por una parte, cualquier acto que atente contra la dignidad de otros funcionarios. Como el acoso sexual y por otra parte el acoso laboral. Por otra parte, el Principio de Probidad administrativa, obliga a los funcionarios municipales a 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 acoso representan una infracción a este principio.
4. **Código del Trabajo.** Artículo 2°, dispone: "Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

- a) El acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice, 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.
- b) El acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- c) La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros."

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, 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 u 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.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

5. **Ley 20.609 sobre Medidas contra la Discriminación.** Artículo 2º: "Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de ésta ley, "se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

TÍTULO I. ASPECTOS GENERALES

La Ilustre Municipalidad de Concón, consciente que la mejora de las condiciones de trabajo impacta positivamente tanto en el servicio social como en el clima y las relaciones laborales, y considerando que las conductas constitutivas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo perjudican tanto a los trabajadores y trabajadoras directamente afectados como a su entorno más inmediato y a la institución en su conjunto, se compromete a prevenir dichas conductas y a afrontar las incidencias que puedan surgir, de acuerdo con los siguientes principios:

a) **Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno**, donde se respete su intimidad y su integridad física y moral sin distinción de género, edad, origen étnico, religión, condición sexual u otros.

b) **Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz** en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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

d) **Se entenderá por acoso sexual** aquella situación en la que una persona realiza de manera indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

e) **Se entenderá por Violencia en el trabajo** la violencia laboral ejercidas por, superiores, pares, subordinados, terceros ajenos (clientes-proveedores), a la relación laboral en la institución.

f) **La Ilustre Municipalidad de Concón se compromete a asegurar el bienestar físico** y mental de todos los funcionarios y funcionarias afectados por conductas de acoso o menoscabo de la dignidad, a través de una cultura del autocuidado, con el fin de mejorar la calidad de las relaciones laborales y del buen trato dentro de los espacios de trabajo a través de la implantación del SGSST.

g) **Los trabajadores y trabajadoras que se consideren afectados por conductas de acoso tienen derecho**, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a presentar una queja.

h) **Con el objetivo de posibilitar la actuación ante cualquier tipo de conducta** que pueda ser calificada como acoso, la Ilustre Municipalidad de Concón se compromete a brindar acompañamiento durante todo el proceso.

TITULO II:
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO
LABORAL, ACOSO SEXUAL.

El objetivo de este protocolo es fomentar entornos laborales seguros y libres de violencia, promoviendo el buen trato y la igualdad con perspectiva de género. Se busca prevenir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que pueden surgir debido a la falta o deficiencia en la gestión de riesgos psicosociales en la organización, así como por la persistencia de conductas inapropiadas o prohibidas en el lugar de trabajo. La Ilustre Municipalidad de Concón asume la responsabilidad de erradicar conductas que atenten contra la dignidad de las personas en el ambiente laboral a través de acciones concretas como la aplicación del CEAL-SM para diagnosticar el estado de salud ocupacional de nuestra institución.

Asimismo, tanto la organización como los servidores públicos se comprometen de manera participativa a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de la Municipalidad de Concón, estos riesgos se incorporarán a la matriz de riesgos institucional al interior del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, evaluándose, monitoreándose y tomando medidas para mitigarlos o corregirlos continuamente, según los resultados de su seguimiento. Por su parte, los trabajadores apoyarán al Municipio en la identificación de estos riesgos durante sus actividades diarias.

Este protocolo aplicará a todo el personal sujeto a la responsabilidad administrativa contenida en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, ya sea de manera directa o supletoria. En todo aquello que no sea incompatible con la regulación particular contenida en estatutos especiales, se resolverá según el caso. Además, se aplicará, cuando corresponda, a personal a honorarios, proveedores, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

A continuación, se definirán e identificarán 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. Se clarificará cada uno de estos conceptos y en qué situaciones se presentan, con el fin de garantizar el respeto absoluto a la dignidad humana. Se busca eliminar cualquier trato autoritario, irrespetuoso o discriminatorio dentro de la Ilustre Municipalidad de Concón y adoptar medidas que mantengan un ambiente de trabajo basado en el respeto mutuo entre las personas, promoviendo entornos laborales saludables y en consonancia con los valores institucionales.

Derecho a la Integridad y conductas que vulneren este derecho:

La Constitución asegura a todas las personas: “El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”. Es un deber de las instituciones públicas garantizar las condiciones adecuadas de trabajo, favoreciendo un clima de respeto y libre de todo tipo de discriminación. Por lo tanto, cualquier conducta contraria a este principio merece ser denunciada, investigada y en los casos que lo amerite, sancionada.

Dentro de las conductas que vulneren la dignidad de las personas, nos referiremos específicamente a las relacionadas con la violencia, donde pueden distinguirse distintos tipos: violencia en el trabajo, hostigamiento, acoso laboral y acoso sexual, entre otros.

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

Acoso sexual: Es cualquier conducta en la que una persona realiza, de manera indebida, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, y que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe. Ejemplos, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, incluyen:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas 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.
- Realizar contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Esto 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.

Características del Acoso Sexual:

- a) **Realizado por una persona:** Puede ser de un hombre a una mujer, de una mujer a un hombre, entre personas del mismo sexo, entre una persona de género no binario a otra de género determinado o entre personas de género no binario.
- b) **Sin consentimiento:** La falta de aprobación es determinante para definir si existe acoso sexual. Si una persona acepta por su propia voluntad un requerimiento de carácter sexual, no puede alegar posteriormente acoso sexual.
- c) **Por cualquier medio:** Incluye cualquier acción del acosador/a sobre la víctima, no solo acercamientos o contactos físicos.
- d) **Con amenaza de perjuicio laboral o de oportunidades en el empleo:** El rechazo o sumisión de la víctima es utilizado por el/la acosador/a para tomar decisiones que afectan su trabajo, en temas como conservar el puesto, salario, oportunidades de desarrollo, etc.

Tipos de Acoso Sexual:

- a) **Comportamiento físico de naturaleza sexual:** Contacto físico no deseado que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción para relaciones sexuales. Este último es considerado un delito en Chile y debe denunciarse a Carabineros, Policía de Investigaciones, Fiscalía o Tribunales.
- b) **Conducta verbal de naturaleza sexual:** Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya dejado claro que dicha insistencia es molesta, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- c) **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que sugieren contenido sexual.

d) **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo:** Esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión del uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.

No se considera acoso sexual:

a) **Todas aquellas acciones que se presentan por consecuencia de la voluntad de ambas partes o que son producto de la casualidad sin premeditación.**

b) **Roces circunstanciales derivados del trabajo desarrollado o producidos por espacios restringidos.**

Acoso laboral: Consiste en cualquier conducta que implique agresión o hostigamiento por parte del empleador o uno o más trabajadores hacia otro(s) trabajador(es), manifestada una sola vez o de manera reiterada. Esta conducta resulta en el menoscabo, maltrato o humillación de los afectados, o bien amenaza o perjudica su situación laboral o sus oportunidades de empleo. El acoso laboral incluye tanto la agresión física como el acoso psicológico, abuso emocional o mental, que puede o no amenazar directamente la situación laboral de la persona afectada. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental, en función del contexto y caso específico, incluyen:

- Evaluar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislar a una persona, cortando o restringiendo su contacto con otros, privándola de redes de apoyo social; ser excluido, ignorado o menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- Utilizar nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Emplear lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Realizar comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades o valor profesional de una persona.
- Obligar a un trabajador a permanecer sin tareas o asignarle tareas ajenas a su perfil profesional con el fin de denigrar.
- 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 despectivos sobre cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta o características corporales.
- Cualquier agresión o hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o de empleo de alguien.
- Hablar o difundir información sobre supuestas enfermedades psiquiátricas de trabajadores sin su consentimiento, lo que constituye una invasión a la privacidad y puede tener un profundo impacto en la dignidad y la salud mental del individuo.

Características distintivas del acoso laboral:

- La conducta es selectiva, dirigida específicamente a uno o más trabajadores.
- La acción busca ser discreta y pasar inadvertida.
- Su objetivo es desgastar a la víctima.
- El hostigamiento es reiterado en el tiempo.
- Afecta la dignidad de las personas, constituyendo una acción grave que degrada a quienes la sufren.

En el ámbito del acoso sexual y laboral, se consideran las siguientes formas de manifestación:

1. **Acoso Horizontal:** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en una jerarquía similar dentro de la empresa.
2. **Acoso Vertical Descendente:** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, caracterizada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad y la capacidad de impartir instrucciones, entre otras.
3. **Acoso Vertical Ascendente:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida hacia una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, definida por su posición en la organización, los grados de responsabilidad y la capacidad de impartir instrucciones.
4. **Acoso Mixto o Complejo:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal y que es conocida por el empleador. En lugar de intervenir a favor de la persona afectada, el empleador no toma medidas o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede darse en situaciones donde coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

Además, la Ley Karin incluye la **Violencia en el Trabajo Ejercida por Terceros Ajenos a la Relación Laboral**, definida como entendiéndose por tal aquellas conductas que afectan a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros. Algunos ejemplos de estas conductas incluyen:

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

Conductas incívicas: El incivismo se refiere a comportamientos descorteses o groseros que, aunque no tienen una intención clara de causar daño, contravienen los estándares de respeto mutuo y pueden surgir del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, estos comportamientos descorteses pueden perpetuarse, dando lugar a situaciones de hostilidad o incluso violencia, las cuales es necesario erradicar de los espacios laborales. Al abordar proactivamente las conductas incívicas, las organizaciones pueden mitigar su propagación y prevenir la evolución hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar adecuadamente las conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales, se recomienda adoptar las siguientes prácticas:

1. **Uso de un tono de voz adecuado:** Es crucial comunicarse sin agresividad, empleando un tono de voz calmado y respetuoso que favorezca un ambiente laboral armónico.
2. **Evitar gestos físicos no verbales hostiles:** Se debe propender a una actuación amable en el entorno laboral, evitando gestos que puedan ser percibidos como hostiles o discriminatorios.
3. **Respeto a los espacios personales:** Es importante respetar los espacios personales de los compañeros de trabajo y consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos que no sean de uso personal.
4. **Mantener la confidencialidad:** Se debe guardar especial reserva sobre la información que se ha proporcionado en un contexto personal por otra persona del trabajo, siempre que dicha información no constituya un delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

Las prohibiciones están contenidas en la presente ley 18.883 párrafo 5, artículo 82.

Sexismo se define como cualquier expresión —ya sea un acto, palabra, imagen o gesto— basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. Este prejuicio puede ser consciente y manifestarse de manera hostil. El sexismo refuerza los estereotipos de género tradicionales y penaliza a quienes desafían estas normas preestablecidas, lo cual, en determinados contextos, podría derivar en conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos de Sexismo:

- **Comentarios denigrantes:** Realizar afirmaciones menospreciativas hacia mujeres o diversidades basadas en su condición de género.
- **Humor y chistes sexistas:** Utilizar el humor para perpetuar estereotipos o discriminación hacia mujeres o diversidades.
- **Comentarios sobre fenómenos fisiológicos:** Referencias inapropiadas a aspectos biológicos de mujeres o diversidades que refuerzan estereotipos.
- **Silenciamiento o ninguneo:** Ignorar o restar importancia a las opiniones o contribuciones de personas basándose en su sexo o género.

El sexismo puede presentarse también en una forma menos evidente, conocida como **sexismo inconsciente o benévolo**. Aunque estas conductas no busquen generar un daño directo, perpetúan una cultura laboral de violencia silenciosa o tolerada, que es fundamental erradicar.

Estrategias para Erradicar el Sexismo en el Trabajo:

1. **Educación y Sensibilización:** Realizar talleres y sesiones de formación para concienciar sobre el sexismo y cómo este se manifiesta en el entorno laboral.
2. **Políticas Claras:** Establecer políticas organizacionales que definan claramente lo que constituye sexismo y las consecuencias de tales comportamientos.
3. **Canales de Denuncia:** Implementar canales seguros y confidenciales para que los empleados puedan reportar incidentes de sexismo sin temor a represalias.
4. **Promoción de la Igualdad:** Fomentar una cultura de respeto e igualdad, donde se promueva activamente la equidad de género y se valoren las contribuciones de todos sin prejuicios.

Es crucial recordar que ciertas conductas, aunque no sean clasificadas directamente como acoso, violencia o incivismo, pueden contribuir a un ambiente laboral tóxico. Siempre es esencial considerar el contexto y cada caso en particular para determinar la adecuada intervención y manejo de estas situaciones

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA I. MUNICIPALIDAD DE CONCÓN

La I. Municipalidad de Concón se compromete a incorporar y cumplir con los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, como se aprueba en el DS N° 2 de 7 de mayo de 2024. Estos principios también se alinean con las directrices para una gestión preventiva de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, desarrollados en la circular de la Superintendencia de Seguridad Social y el Compendio de Normas del Seguro de la Ley 16.744.

Derechos y Deberes de funcionarios y funcionarias

Derechos:

- Trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Ser tratados con respeto y dignidad, libre de cualquier forma de acoso y violencia.
- Acceder a la información sobre el protocolo de prevención de acoso laboral, sexual y violencia, incluyendo monitoreos y resultados de evaluaciones y medidas adoptadas para su cumplimiento.
- Denunciar conductas de acoso y violencia a personal designado y recibir una respuesta adecuada y confidencial.
- Cooperar en investigaciones de casos de acoso o violencia cuando sea requerido, manteniendo la confidencialidad de la información.

Deberes:

- Cumplir con la normativa de seguridad y salud ocupacional en el trabajo.
- Tratar a todos los compañeros de trabajo con respeto y evitar cometer cualquier acto de acoso o violencia.
- Participar activamente en las capacitaciones y cumplir con las políticas establecidas para prevenir el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

Compromisos de la Municipalidad de Concón

- **Prevención:** Generar medidas preventivas eficaces para evitar el acoso y la violencia, incluida la violencia y el acoso por razón de género, a través de una gestión adecuada de los riesgos y proporcionando formación e información pertinente a todos los trabajadores.
- **Información y Apoyo:** Informar claramente sobre los mecanismos disponibles para realizar denuncias de acoso y violencia, y ofrecer orientación y apoyo psicológico temprano tanto a denunciantes como a personas denunciadas.
- **Confidencialidad y Protección:** Asegurar la confidencialidad estricta de todas las denuncias y sus investigaciones. Proteger a los denunciantes, víctimas y testigos para evitar la revictimización y protegerlos contra cualquier represalia.
- **Evaluación y Mejora Continua:** Realizar monitoreos y cumplir con el Protocolo de Prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Incorporar mejoras continuas basadas en evaluaciones y mediciones regulares en los distintos lugares de trabajo para adaptar y optimizar las estrategias de prevención.

**TITULO III. PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO
SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Contraloría General de la República, mediante el decreto N° 21 del 20 de mayo de 2024, ha aprobado un reglamento que establece las directrices a las cuales deben ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

Artículo 1°. Obligatoriedad

Todos los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, incluidos aquellos ejercidos por terceros ajenos a la relación laboral, deberán adherirse a este reglamento. Esto abarca los derechos y obligaciones generales de todas las personas y entidades involucradas, ya sea que las investigaciones sean realizadas por el empleador o por la Dirección del Trabajo. Los plazos definidos en este reglamento son de días hábiles, excluyendo sábados, domingos y festivos, a menos que se especifique lo contrario.

Artículo 2°. Principios Básicos

Procedimiento de Investigación de Acoso Sexual, Laboral o Violencia en el Trabajo.

Disposición General

El presente procedimiento establece las directrices a las que se deberán ajustar todas las investigaciones de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, las que incluyen los derechos y obligaciones generales de las personas y de la institución involucrada en dicho procedimiento.

Salvo disposición en contrario, los plazos contemplados en el presente procedimiento serán de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingo y festivos, a menos que expresamente en este procedimiento se establezca de otra forma.

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 el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente 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 los 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, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.
- 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.

3. Definiciones Básicas

- a) **Acoso Sexual:** el que una persona realice en forma indebida y 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.
- b) **Acoso Laboral:** toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- c) **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

- d) **Riesgo Laboral:** es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
- e) **Factores de Riesgos Psicosociales Laborales:** son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.
- f) **Medidas de Resguardo:** son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte de la empresa una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.
- g) **Medidas Correctivas:** son aquellas medidas que se implementan por la empresa para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente protocolo, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Derechos de los(as) y obligaciones generales de los participantes en el marco del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo Municipalidad de Concón.

Los participantes en el procedimiento son aquellas personas o sus representantes, instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora. Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, conforme a este reglamento.

Derechos generales de los(as) funcionarios(as). Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

- a) Que se adopten e implementen por el empleador 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, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

Obligaciones generales del empleador sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, el empleador deberá:

- a) **Elaborar y poner a disposición de los(as) funcionarios(as) el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia** en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.
- b) **Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo**, conforme a las directrices del reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo al efecto.
- c) **Reforzar semestralmente a los(as) funcionarios(as) de la Municipalidad de Concón a través de los canales digitales u otros que la institución estime conveniente respecto a la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo en la Municipalidad de Concón**, con un instrumento institucional de denuncia único alojado en la página web institucional y correo formal individualizado como denunciasleykarin@concon.cl para dichos efectos. Se identificará especialmente en los canales de comunicación, cápsulas institucionales formativas referentes a esta temática en cuestión, enlace hacia al web de Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la ley N°16.744 IST y de la Superintendencia de Seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social en nuestra institución.
- d) 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.
- e) Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador público o la contraloría en caso puntuales de alta dirección, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.

- f) Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Contraloría regional en casos de actos de calificados en dicho protocolo por parte del jefe de servicio o alto directivo.
- g) 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, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- h) 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 en conformidad a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.
- i) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga el OAL IST del seguro laboral ley N°16.744, conforme las instrucciones que dicte la SUSESO, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los OAL cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- j) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- k) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- l) 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. Lo anterior estará comunicado en el reglamento del subcontratista municipal el cual tendrá un capítulo que hará mención a lo anteriormente expuesto.
- m) Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la Municipalidad si ésta lo estime conveniente.
- n) Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones que agrupan a los funcionarios municipales, en conformidad al estatuto administrativo municipal.
- o) Y cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación Municipal Sancionatorio; sin perjuicio de las directrices establecidas en este reglamento, el o la funcionario(a) a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- 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.

Obligaciones generales de los(as) funcionarios(as). Los(as) funcionarios(as), en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

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

Derechos generales de las organizaciones de funcionarios(as). Tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que el municipio elabore y ponga a disposición de los (as) funcionarios (as), se ajuste a las directrices del presente protocolo municipal.
- b) Representar a los(as) funcionarios(as) involucradas en los hechos denunciados que sea parte de la organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del presente protocolo municipal.
- 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.

Obligaciones generales de los organismos administradores de la ley N°16.744. IST Municipalidad de Concón, tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para la elaboración, implementación y cumplimiento de los protocolos de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, especialmente, en relación con el establecimiento de medidas correctivas destinadas a su mejoramiento conforme a la investigación.
- b) Otorgar a los empleadores referidos en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, la asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán.
- c) Disponer de los programas de atención psicológica temprana para las personas denunciantes en el marco de los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- d) Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente reglamento, conforme las directrices impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

ACTORES RESPONSABLES

Víctima: Definida como la persona hombre, mujer o sexo indeterminado, sobre la cual es ejercida la conducta o actitud acosadora o de maltrato.

Denunciado/a: Se define como la persona hombre, mujer o sexo indeterminado que manifiesta actitudes y comportamientos que constituyen acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo hacia una persona o un grupo de ellos, que se desempeñan al interior de la institución.

Denunciante: Preferentemente debe ser el/la víctima del acoso, sin embargo, pudiese ser (con aprobación del /la víctima) una tercera persona, que sea testigo de la situación del acoso.

Receptor de denuncias Ley Karin: Será el encargado/a de brindar la primera acogida a la víctima o terceros que realicen la denuncia por escrito (mediante el instrumento para tales efectos), para entregar la información en relación con el procedimiento y recopilar todos los antecedentes del caso, para ello se solicitará la individualización por escrito de la situación y detalle de la existencia o presencia de testigo(s) durante el acto vulneratorio y que pudiesen aportar información complementaria para el análisis que el comité de aplicación Ley Karin, para los efectos de sesionar y posteriormente sancionar según corresponda.

Proceso de contención institucional: Proceso que se encontrará compuesto por una profesional del área de Psicología y Desarrollo Organizacional Municipal, lo que tendrá como objeto tomar los resguardos necesarios para la víctima dependiendo del caso denunciado. Las situaciones no previstas por el presente manual serán analizadas individualmente por el comité, el cual resolverá la circunstancia suscitada.

Alcalde: El jefe de servicio, quien, si bien tomará conocimiento de la denuncia correspondiente en existencia en la institución pública, no podrá participar en la etapa de investigación no obstante si en el proceso sancionatorio del caso ingresado, dicho proceso recae en responsabilidad absoluta del fiscal disciplinario correspondiente individualizado para los efectos de la aplicación de la Ley Karin Municipalidad de Concón (Investigación Sumaria o Sumario Administrativo).

Gestión de Personas: Procurará brindar el servicio de contención a él, o a la víctima (as) desarrollando las medidas necesarias para restaurar el clima laboral en el área afectada y administrará en conjunto con el comité Ley Karin las acciones administrativas en la hoja de vida del funcionario(a) con la amonestación escrita, pecuniaria o destitución aplicada por el comité según el resultado individualizado de la denuncia formalmente cursada.

Contraloría General de la República: puede intervenir directamente en los siguientes casos:

1. **Involucramiento de altos cargos:** Los hechos denunciados involucran al Alcalde, Concejales, jefaturas, altos directivos o cualquier funcionario que normalmente estaría encargado de tramitar las denuncias. Esto asegura que no haya conflictos de interés o influencias indebidas en la gestión del reclamo. Para estos efectos el afectado podrá seguir el procedimiento interno del protocolo Municipal Ley Karin, no obstante, también se podrá realizar la denuncia en forma directa en la website de www.contraloria.cl/upd, para tales efectos.
2. **Casos que involucran múltiples servicios:** Cuando los reclamos afectan o involucran a más de un servicio, lo que podría complicar la tramitación de la denuncia si se maneja dentro de solo uno de los servicios afectados.
3. **Razones fundadas para evitar la denuncia dentro de la organización:** Cuando existen razones bien fundamentadas que hacen desaconsejable o inapropiado presentar la denuncia dentro del municipio. Esto puede incluir situaciones donde hay posibles represalias, falta de confianza en el proceso interno o cualquier otra circunstancia que pueda comprometer la seguridad o los derechos del denunciante. no obstante, también se podrá realizar la denuncia en forma directa en la website de www.contraloria.cl/upd, para tales efectos.

PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

- 1. Recepción de denuncia:** La denuncia por parte del funcionario(a) será recibida al correo único y formal, denunciasleykarin@concon.cl, en formato único descargable en el sitio web, www.concon.cl, para tales efectos deberá llenar dicho formato con la información solicitada y despacharla al correo individualizado anteriormente, incluso solicitando dicha denuncia con reserva de identidad. No obstante, si está imposibilitado de enviar un correo electrónico, la denuncia se podrá realizar presencialmente ante el receptor, con el formulario único para estos fines. El receptor **confirmará la recepción del correo** denunciante a su remitente y así procederá con la etapa de investigación si procediese y posterior aplicación de la Ley Karin Municipalidad de Concón.
- 2. Inicio de investigación de oficio:** Se requiere que el fiscal realice el proceso de análisis e investigación de la denuncia formal por la Ley Karin en situaciones que comprometan la vida, integridad física mental o cualquier acto vulneratorio que denosté a los(as) funcionarios(as) Municipales en actos de servicios o posterior a sus jornada laboral a través de cualquier medio que ilustre el acto contra el denunciante en relación al trabajo, cargo o acción que el afectado realice en la institución.
- 3. Principios rectores para investigaciones:** Se establecen principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género como guías para los procedimientos de investigación en casos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, tanto en el sector público como privado.
- 4. Proceso de investigación por parte del fiscal de aplicación Ley Karin:** Al recibir una denuncia de acuerdo al marco regulatorio de la presente ley y plasmado en el presente protocolo, dicho fiscal, tendrá un plazo de 30 días para investigar la denuncia desde su recepción en el correo institucional, y emitir una resolución fundada y notificar al funcionario(a) generador(a) del acto vulneratorio en un plazo de 15 días posteriores al proceso de investigación, ésta con la debida resolución sancionatoria hacia el individualizado.
- 5. Imparcialidad en casos de altos cargos:** Para garantizar la imparcialidad, cualquier investigación de actos de acoso donde estén involucrados altos cargos como alcaldesas, concejales o jefaturas, debe ser notificada a la CGR para su adecuada gestión. Para este tipo de casos, el funcionario(a) puede recibir la denuncia por el correo denunciasleykarin@concon.cl, el cual no obstante, para estos casos especiales, éste derivará dicha denuncia a la Contraloría General de la República (CGR), asegurando así la protección del derecho al reclamo y el principio de transparencia del proceso en cuestión.

6. **Responsabilidad de concejales en casos de acoso:** Los concejales deben asegurar que los alcaldes que incurran en acoso sexual o laboral sean investigados adecuadamente, pudiendo resultar en la remoción del cargo si se comprueba un impedimento grave o notable abandono de deberes.
7. **Especialización en investigaciones de acoso:** Las investigaciones relacionadas con acoso deben preferentemente ser lideradas por funcionarios con formación específica en acoso, género o derechos fundamentales para tales efectos.
8. **Participación de víctimas y afectados:** Se otorga a las víctimas y personas afectadas el derecho de aportar todos los antecedentes, en el formulario único descargable en la web: www.concon.cl conocer el contenido de la investigación desde su inicio, recibir notificaciones y presentar recursos, al igual que las personas denunciadas.
9. **Medidas de protección durante el proceso:** El fiscal Ley Karin Municipalidad de Concón, debe implementar medidas de protección necesarias para que el afectado por algún acto de vulneración laboral, posea acciones de mitigación inmediatas, como la separación física de la unidad donde desempeña funciones el agresor identificado, el denunciante debe contar con atención psicológica de contención primaria (funcionarios plantas y contratados a través del IST mediante despacho de DIAT y honorarios mediante el servicio de salud contratados por ellos en su seguro de salud, a pesar que todos tendrán la acogida y contención del fiscal municipal), garantizando a posterior la situación con los programas existentes en la Ley N°16.744, durante el proceso disciplinario.
10. **Notificación y reclamación post-sobreseimiento o absolución:** Cuando se proponga el sobreseimiento o se absuelva en casos de acoso, la resolución debe ser notificada al denunciante dentro de 5 días, permitiendo la reclamación ante la CGR.
- 11 **Celeridad en la resolución de casos:** Se establece un plazo de 30 días para adoptar medidas que aceleren la determinación de responsabilidades del fiscal una vez vencidos los plazos de instrucción en casos de acoso.
12. **Las obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación,** además de adherirse a las directrices de lo dispuesto por Ley Karin y lo estipulado por la CGR, incluyen, pero no se limitan a, las siguientes responsabilidades clave:

- a. **Conducción imparcial y objetiva:** Las personas responsables deben gestionar la investigación con una actitud imparcial y objetiva, manteniendo diligencia en su conducta y adoptando una perspectiva de género en todo el proceso. Esto asegura que todos los aspectos de la investigación sean tratados con equidad y sin prejuicios.
- b. **Cumplimiento de plazos:** Es crucial desarrollar y concluir la investigación dentro de los plazos especificados en el reglamento para mantener la eficacia y relevancia de los procedimientos.
- c. **Citar a declarar a involucrados:** Debe citar a todas las personas relacionadas con los hechos investigados, asegurando que sus declaraciones sean recogidas de manera formal y escrita. Es esencial garantizar un trato digno e imparcial a todos los involucrados, respetando sus derechos y la integridad del proceso.
- d. **Confidencialidad de la información:** Las personas encargadas deben mantener la más estricta reserva sobre la información obtenida durante la investigación, excepto cuando esta información sea requerida por los Tribunales de Justicia de ser requeridos, garantizando así la protección de los datos personales y la confidencialidad del proceso.
- e. **Adherencia a procedimientos internos y normativa vigente:** Además de seguir las directrices del reglamento, las personas a cargo deben cumplir con cualquier otra obligación que impongan los procedimientos internos de la municipalidad y la normativa vigente, siempre que estas no contravengan las directrices del presente protocolo.

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

1. Presentación de la Denuncia

Él o la afectado(a), podrá realizar su denuncia en forma, escrita electrónica o presencial, en el municipio de Concón con el receptor **Gonzalo Aracena M.** titular de la Ley Karin, debiendo recibir un comprobante numérico del registro de denuncia válida.

La denuncia escrita electrónica, podrá ser presentada ante la Municipalidad de Concón, a través del **formulario único, alojado en el website municipal, www.concon.cl** y a posterior descargarlo en el banner Ley Karin para ser enviada al correo único para tales efectos **denunciasleykarin@concon.cl**. Si el funcionario(a) afectado(a) opta por presentar su **denuncia de manera escrita física** bajo la estructura única del formulario de denuncia municipal (ambas con la posibilidad de realizarlo bajo la modalidad de reserva de identidad), éste podrá hacerlo a través del receptor (a) titular de la Ley Karin en horario de oficina presencialmente y en cualquier momento vía electrónica.

El receptor(a) **Gonzalo Aracena M.** titular integrante de la Ley Karin que reciba la denuncia personalmente, en forma escrita, deberá levantar el acta con el formulario único municipal para tales efectos, entregando número de recepción de la denuncia al funcionario(a) timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación para posteriormente ser tramitada de proceder por el fiscal Ley Karin en los plazos estipulados para ello.

Si la denuncia se presenta en forma escrita, ésta debe contener, como mínimo, los antecedentes que se señalan a continuación.

- a) Identificación de la persona afectada (se puede solicitar la reserva de identidad del denunciante), con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.

d) Relación de los hechos que se denuncian.

e) Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, CGR, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo.

 CONCÓN ayuntes de la zona		Nº: PASO 1		Fecha:	
		DENUNCIA		Hora:	
Basado en Ley 18.883 art: 88-B					
FORMATO ÚNICO PARA DENUNCIA: ante situaciones de maltrato, hostigamiento, acoso sexual y laboral en Municipalidad de Concón					
Formulario de denuncia maltrato, hostigamiento, acoso sexual y laboral Municipalidad de Concón					
Nº registro denuncia		00_____			
Nombre Funcionario (a) afectado(a):			Firma		
RUN:					
Dirección o dependencia dónde ocurrió el hecho:					
Cargo persona afectada(o) en Municipalidad de Concón o empresa:					
Fecha:					
Horario:					
<u>Nombre de colaborador(a) agresor(a):</u>					
Narración de los hechos acontecidos, por el cual se realiza la denuncia					
Testigos:	Nombre:		Teléfono		
	Nombre:		Teléfono		
Recepción de la denuncia y activación del Comité Ley Karin Municipalidad de Concón (plazo ____ días)					
Fecha de la sesión			- - 2024		
Se acoge al resguardo de identidad Marcar con una X			SI ☐	NO ☐	
Nombre Fiscal			Fecha	Firma	



Nº: PASO 2

INVESTIGACION

Fecha:

Hora:

Copia CGR:

Copia DT:

REUNION COMITÉ INTERNO LEY KARIN: ante situaciones de maltrato, hostigamiento, acoso sexual y laboral en Municipalidad de Concón"

Evaluación interna del Comité de denuncias, maltrato, hostigamiento, acoso sexual y laboral Municipalidad de Concón

Nº Reunión Comité Ley Karin caso

Nº0 ____

Nombre Fiscal:

Firma

Fecha:

Horario:

Mencionar elementos usados para recopilar información para la investigación asociada a la denuncia:

Resultados acerca de la investigación asociada

Medidas transitorias proyectadas por el fiscal Ley Karin Municipalidad de Concón:

**Decisión tomada por el jefe de servicio
Municipalidad de Concón.**

Fecha:

Nombre Jefe de Servicio

1.

Firma

**Nombre fiscal
Municipalidad de Concón**

1.

Firma

 CONCÓN Municipalidad de Concón Nº: PASO 3 RESOLUCION SANCIONATORIA	Fecha:
	Hora:
	Copia CGR:
	Copia DT:
FORMATO INFORME CGR: Sanción institucional ante denuncia de situaciones de maltrato, hostigamiento, acoso sexual y laboral en Municipalidad de Concón	
Resolución Comité de denuncia maltrato, hostigamiento, acoso sexual y laboral Municipalidad de Concón	
Resolución caso 0_____	
Nº de reunión Comité	Nº0_____
Nombre fiscal:	
	Firma
Nombre Jefe de Servicio Municipalidad de Concón:	
	Firma
Fecha:	
Horario:	
Resultados del proceso de investigación	
Medidas sancionatorias tomadas por el Comité Ley Karin Municipalidad de Concón:	
Fecha de la decisión tomada por del Comité Ley Karin M. de Concón.	- -2024

Etapas del proceso de denuncia

1. Acogida, contención y orientación: Estas son las acciones iniciales que debe realizar la persona receptora de denuncias, cuando recibe el formato oficial de denuncia al correo único para tales efectos el o la funcionario(a) deberá plantear la situación laboral con toda la información solicitada en el formato oficial de denuncia que afecta negativamente. Estas acciones pueden llevarse a cabo en una o dos sesiones, durante las cuales la persona afectada recibirá el apoyo emocional necesario y una orientación detallada sobre el procedimiento, los cursos de acción disponibles y la información necesaria para decidir si formaliza o no la denuncia, valorando los antecedentes y la situación que le afecta.

2. Asesoría diagnóstica: Una vez que el receptor ha proporcionado contención al denunciante, se procede a una asesoría exhaustiva sobre los indicadores y hechos que permiten diferenciar entre situaciones de acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo o mal clima laboral.

3. Formalización de la denuncia: Es el acto formal de comunicar la situación irregular que está experimentando un trabajador, la cual puede corresponder a acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo o mal clima laboral.

Obligación de denunciar

Cualquier funcionario que haya experimentado un acto de acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo o cualquier situación que afecte el ambiente laboral mientras desempeña sus funciones en alguno de los establecimientos dependientes de la Ilustre Municipalidad de Concón, debe reportar el hecho a la autoridad competente.

Forma de interposición de la denuncia:

- **Por escrito:** La denuncia debe ser presentada por escrito y firmada directamente por la persona afectada.
- **De forma presencial:** Si la denuncia se realiza presencialmente, la persona receptora debe levantar un acta con los contenidos señalados bajo el formato único, entregar una copia al denunciante, timbrada, fechada y con la indicación de la hora de la presentación.

Personas involucradas en el proceso de denuncia:

- **Denunciado:** Persona cuya conducta es objeto de la denuncia.
- **Denunciante (víctima):** Persona que está siendo afectada directamente y que informa sobre acciones de acoso sexual, laboral, violencia en el trabajo o cualquier situación que afecte el ambiente laboral. Debe entregar la denuncia por escrito según el procedimiento interno.
- **Receptor/a:** En las dependencias de la Ilustre Municipalidad habrá un receptor/a de denuncias titular y suplente, quienes serán elegidos por votación popular y formalizados mediante una resolución de designación de funciones, validadas por la autoridad jefe comunal. Estos receptores también serán integrantes del Comité de Análisis.

Funciones del receptor/a de denuncias:

- Recepcionar y registrar la denuncia, garantizando el cumplimiento de los plazos de respuesta.
- Escuchar, contener y actuar con confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- Esclarecer dudas sobre los contenidos y conceptos del manual de procedimientos.
- Asesorar sobre el procedimiento interno de la denuncia, incluyendo cómo hacerla, el formato de denuncia, cómo completar el formulario, el flujograma del proceso, las consecuencias, y los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras en el marco de un procedimiento de investigación.
- Informar tanto a la víctima como al denunciante sobre el contenido de la investigación desde la formulación de los cargos y la interposición de reclamos y recursos.
- Elaborar y remitir un informe con los resultados de la Comisión de Análisis al alcalde. Si el denunciado o denunciante es el alcalde, un concejal o una jefatura que depende directamente del alcalde, será la CGR quien sustancie el sumario respectivo.

Inhabilitación del receptor/a:

Para asegurar un procedimiento imparcial y oportuno, el receptor puede inhabilitarse en las siguientes situaciones:

1. Tener interés directo o indirecto en los hechos que se investigan.
2. Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los implicados.
3. Tener parentesco de consanguinidad hasta tercer grado y de afinidad hasta el segundo grado, inclusive o de adopción con alguno de los involucrados.

Ley Karin Municipalidad de Concón (Comisión de Análisis)

El receptor don Gonzalo Aracena M. tiene el objetivo de gestionar con objetividad y transparencia todas las denuncias de violencia en el trabajo, acoso laboral y/o sexual. Este profesional es responsable de analizar los casos presentados al mismo receptor de denuncias y determinar si los antecedentes constituyen indicios de acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo y/o mal clima laboral.

Integrante de análisis:

1. Receptor de Denuncias Titular
2. Receptor de Denuncias Suplente

Función del receptor:

- **Recepción de denuncia:** Gestionar las quejas presentadas que describan situaciones de violencia en el trabajo, acoso laboral o sexual, junto con las pruebas correspondientes.
- **Notificación de recepción de denuncia,** por afectado(a). **(3 días aprox.)**
- **Notificación al presunto infractor:** Notificar al supuesto victimario/a sobre la denuncia dentro de los **4 días** aproximadamente de la recepción de la misma.
- **Escuchar a las partes involucradas:** Escuchar individualmente a las partes involucradas para entender los hechos que dieron lugar a la queja.
- **Investigación:** Facilitar la mediación entre las partes para promover soluciones efectivas y compromisos mutuos, con un máximo de dos mediaciones en un período de **30 días aproximadamente.**
- **Seguimiento:** El receptor supervisará el cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes. El comité remitirá las instrucciones de una investigación interna o sumario administrativo según corresponda.
- **Sanciones:** Éstas serán las que se encuentran contenidas en la ley del estatuto administrativo Municipal, ley 18.883 en su párrafo V, artículos 118 al 123 respectivamente de la presente normativa.

Investigación de la denuncia

- **Iniciación de investigación de oficio:** El fiscal debe iniciar de oficio una investigación o procedimiento sumario cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios(as). Se debe resolver fundadamente los casos en los que no proceda la investigación.
- **Desestimación de denuncias:** Si se desestima una denuncia de acoso laboral o sexual, se debe emitir una resolución fundada y notificar al denunciante en un plazo de **30 días hábiles aprox.**, permitiendo el reclamo ante la CGR, garantizando el derecho al reclamo y el principio de celeridad.
- **Restauración del clima laboral:** Independientemente del resultado del procedimiento administrativo, el área de gestión de personas y la jefatura correspondiente deben tomar medidas para restaurar un clima laboral saludable y de respeto mutuo, como atención psicológica temprana y reuniones periódicas para abordar y prevenir conductas perjudiciales.
- **Reclamo ante la CGR:** El denunciante puede reclamar ante la Contraloría General de la República si no se instruye el procedimiento disciplinario recomendado por el comité, o si hay inactividad en la imposición de sanciones.

Derechos de los funcionarios(as)

Los funcionarios(as) afectados(as) por cualquier tipo de violencia en el trabajo, acoso laboral o sexual tienen el derecho a ser contenidos psicológicamente por los profesionales del OAL o con personal municipal habilitado en primera instancia para tales efectos y a exigir que la Ilustre Municipalidad de Concón persiga las responsabilidades civiles y penales de acuerdo al tipo de caso y gravedad de quienes atenten contra su vida o integridad, o que los injurien o calumnien en el desempeño de sus funciones (art. 88 de la Ley 18.883).

Derechos de los contribuyentes y proveedores

Los contribuyentes y proveedores podrán plasmar una situación de vulneración por parte de un funcionario(a) municipal, manifestándolo mediante un ingreso escrito formal, dirigido al jefe de servicio en la oficina de partes Municipal bajo el carácter de reservado, detallando la situación ocurrida, individualizando al funcionario(a) y el o los actos de vulneración acontecidos por éste y todo medio de prueba que pudiese aclarar lo ocurrido para su debida investigación y sanción de proceder.

Requisitos para que una denuncia sea efectiva:

La Denuncia se debe realizar en forma escrita y en formato único Municipal descargable, alojado en la web oficial www.concon.cl/ banner Denuncias ley Karin. Él o la denunciante, debe enviar el formulario de denuncia relleno con la información solicitada completa y firmado, al correo denunciasleykarin@concon.cl de/los(as) denunciante(s) de dicho acto atentatorio al receptor Ley Karin..

Fundamentación: La denuncia debe estar debidamente fundada y cumplir con los siguientes requisitos:

- a) **Identificación del/los Denunciante(s):** Incluyendo nombres completos y datos de contacto.
- b) **Narración circunstanciada de los Hechos:** Un relato cronológico y detallado de las acciones que se denuncian.
- c) **Identificación del/los Involucrado(s):** Nombres de quien(es) cometieron los hechos denunciados (victimario(s) o victimaria(s)) y de los testigos o personas que tienen conocimiento de estos hechos.
- d) **Documentación de Soporte:** Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que sustenten la denuncia, tales como licencias médicas, informes psicológicos o psiquiátricos, o informes especializados de instituciones de salud ocupacional y prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Las denuncias que no cumplan con los requisitos mencionados podrán ser consideradas como no presentadas.

Imposibilidad de Seguir con la Denuncia:

Falta de Formalización: Si el denunciante o la persona supuestamente afectada no formaliza la denuncia por escrito, la denuncia no podrá proceder.

Sanciones

Las sanciones se clasifican en categorías, dependiendo de la gravedad de la violencia laboral. Estas sanciones son aplicables a cualquier persona que desempeñe funciones en la municipalidad, independientemente de su calidad jurídica (planta, contrata, honorario y contrato de trabajo).

Sanciones por violencia en el trabajo, acoso laboral y acoso sexual

Éstas serán las que se encuentran contenidas en la ley del estatuto administrativo Municipal, ley 18.883 en su párrafo V, artículos desde el n°118 al 123 respectivamente en las siguientes modalidades de vulneración.

I) Violencia en el Trabajo (ejercida por terceros en la relación laboral)

II) Acoso Laboral

III) Acoso Sexual

Falsa denuncia.

Es importante destacar que el N° 9 del artículo 62 de la Ley N° 18.575 establece que contraviene el principio de probidad presentar denuncias de irregularidades o faltas al principio de probidad sin fundamento y respecto de las cuales se constate su falsedad o un ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

La Ley N° 18.883, dispone que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras razones, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o los sujetos denunciados.

Si durante cualquier etapa del procedimiento se descubre que se ha presentado una falsa denuncia y, posteriormente, se comprueba a través del proceso administrativo correspondiente que el/la denunciante utilizó maliciosamente el procedimiento, se aplicarán las sanciones correspondientes a las medidas del acto denunciado (violencia en el trabajo, acoso laboral y acoso sexual). Si la falsa denuncia reviste consideraciones de carácter muy grave en el contexto de maltrato, acoso laboral o acoso sexual, se aplicará la destitución conforme a lo establecido en el artículo 120 letra d) y el artículo 123 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Inhabilidades

Las siguientes personas deben abstenerse de participar en el proceso de investigación o acogimiento de la denuncia:

- a) Persona inculpada o participante en la situación denunciada.
- b) Personas que sean cónyuge, conviviente civil o mantengan vínculo de parentesco consanguíneo en cualquier grado de la línea recta o en la colateral hasta el cuarto grado, con alguna de las partes de la denuncia.
- c) Miembro del Comité de Convivencia Laboral que sea testigo directo del acto denunciado.
- d) Personas que mantengan una amistad o enemistad conocida por el colectivo de los/las funcionarios/as.
- e) Persona que mantenga una relación de socios en alguna actividad económica con alguna de las partes.
- f) Persona que sea deudor o acreedor de las partes involucradas en los hechos.
- g) Personas que posean pleito judicial con alguna de las partes involucradas en los hechos denunciados en sede civil, penal, laboral, Juzgado de Policía Local, Contencioso Administrativo o Tribunal Arbitral.

Estas causales de inhabilidad se aplican igualmente a los integrantes subrogantes cuando son llamados a componer el presente proceso. El integrante que se consideren comprendidos en las causales anteriores, pueden inhabilitarse de manera voluntaria e inalterable mediante la presentación de un formulario de inhabilidad.

Asimismo, las partes involucradas en la denuncia (víctima, denunciante, victimario/a) pueden formular inhabilidades contra el integrante, presentando la solicitud tan pronto como se tenga conocimiento del hecho. La parte que interponga la inhabilidad debe presentar un formulario fundamentando los hechos por los cuales se incurre en la situación. Este formulario se entregará al receptor/a de denuncias, quien informará al fiscal titular correspondiente. El fiscal suplente decidirá si procede o no la inhabilidad en un plazo máximo de 2 días desde que se recibió la información.

ANEXOS

MEDIDAS PARA PREVENIR Y CONTROLAR RIESGOS PSICOSOCIALES

En respuesta a la entrada en vigencia de la Ley Karin N° 21.643, la Municipalidad de Concón se compromete a implementar una **Planificación Estratégica** a través de la matriz de prevención de riesgos y con la realización del diagnóstico CEAL-SM obtener los valores críticos de las 12 dimensiones de evaluación para aplicar medidas correctivas según el resultado del instrumento CEAL-SM y así fortalecer el clima laboral y las relaciones laborales sanas en la municipalidad.

La estrategia incluirá intervenciones en los diferentes departamentos mediante encuestas, test y la difusión de información relevante. Este plan no solo cumple con la normativa legal, sino que también busca crear un entorno libre de discriminación, violencia y acoso. La inclusión de un psicólogo experto en desarrollo organizacional será fundamental para proporcionar atención preventiva y temprana, facilitando así la adaptación al cambio y mejorando el bienestar psicológico de los trabajadores.

A través de estas acciones, la Municipalidad de Concón se asegura de cumplir con las disposiciones legales mientras fomenta una cultura laboral que valora y protege a todos sus miembros.

Plan estratégico: Mejora del Clima Laboral y las Relaciones Laborales en la Municipalidad de Concón

1) Diagnóstico: Recolección de Información Inicial

- **Encuesta de Clima Laboral:** Utilización del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, que identifica y mide los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y debe aplicarse cada dos años. Complementariamente, se aplicará una encuesta de clima laboral adaptada de modelos como el de *Great Place to Work*.
- **Test de Evaluación del Estrés:** Uso de la Escala de Estrés Percibido (PSS) o similar.
- **Test de Confianza Organizacional:** Aplicación del *Organizational Trust Index* o similar.
- **Entrevistas con Directores y Jefaturas:** Identificación de puntos críticos en cada departamento.

2) **Análisis de Datos:** Identificación de patrones y áreas problemáticas para clasificar los problemas en categorías como comunicación, reconocimiento, estrés laboral y relaciones interpersonales.

3) **Intervenciones:**

- **Atención Psicológica Temprana:** Desarrollo de un plan de acción personalizado para trabajadores que requieran intervención o soliciten atención, facilitado por un profesional psicólogo experto en desarrollo organizacional.
- **Sesiones de Coaching Individual:** Reuniones personales para discutir los resultados de las evaluaciones, identificar problemas personales y desarrollar estrategias de mejora.
- **Grupos de Apoyo Pequeños:** Formación de grupos de 4-6 personas para discutir problemas comunes y soluciones en un ambiente seguro y confidencial.
- **Capacitaciones y Desarrollo de Habilidades:** Programas orientados a mejorar habilidades interpersonales y profesionales.

4) **Seguimiento y Evaluación de Resultados:**

- **Repetición de Encuestas de Clima Laboral:** Medición del progreso y los cambios en las percepciones de los empleados a través del tiempo.
- **Evaluación de Resultados:** Comparación entre los datos iniciales y de seguimiento para evaluar el impacto de las intervenciones.
- **Revisión y Ajuste del Plan:** Basado en los resultados, realizar los ajustes necesarios para mejorar áreas que requieran mayor atención.

MEDIDAS PARA INFORMAR Y CAPACITAR A LOS FUNCIONARIOS EN LA MUNICIPALIDAD DE CONCÓN

La Municipalidad de Concón está comprometida con mantener informados a todos sus funcionarios sobre los protocolos y medidas en vigor para prevenir la violencia laboral, el acoso sexual y laboral, y mejorar el clima laboral. Para ello, implementará una serie de estrategias de comunicación y difusión que aseguren la transparencia, el resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados en los procedimientos de investigación.

1. Comunicación Semestral de Canales de Denuncia:

La municipalidad informará semestralmente los canales disponibles para la recepción de denuncias, asegurando la confidencialidad y el respeto por todos los involucrados.

2. Boletines Informativos:

Se enviarán boletines informativos mensuales a todos los trabajadores, que incluirán actualizaciones sobre el protocolo para la prevención de la violencia en el trabajo, además de consejos prácticos sobre relaciones laborales y avances significativos en la materia dentro del municipio.

3. Carteles Informativos:

Se colocarán carteles en las áreas comunes de cada Dirección, con mensajes sobre la ley Karin y recordatorios sobre la importancia de una comunicación respetuosa y el apoyo mutuo.

3. Talleres Informativos:

Se organizarán pequeños talleres informativos dirigidos a los Directores para profundizar en el conocimiento de la Ley Karin y discutir las acciones que se están tomando para mejorar el clima laboral y las relaciones interpersonales dentro de la municipalidad.

4. Cápsulas Audiovisuales:

Se crearán cápsulas audiovisuales que se difundirán internamente para clarificar los canales de denuncia, el proceso de las mismas, y otros temas relevantes a clima y relaciones laborales.

Métodos complementarios para restablecer el clima laboral.

Para todas las causales, además de las sanciones, se implementarán métodos complementarios para restablecer el ambiente laboral en la dirección afectada:

- **Conciliación** (solo para violencia laboral y acoso laboral).
- **Intervención en el clima laboral:** Trabajo directo con los afectados y el agresor.
- **Cursos de habilidades blandas:** Formación para el/la victimario/a.

Medidas precautorias

En caso de que una denuncia inicie una investigación sumaria o un sumario administrativo, durante su instrucción, el/la fiscal podrá aplicar a la persona inculpada, entre otras, las siguientes medidas preventivas establecidas en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:

- **Suspensión de funciones con goce de sueldo:** O destinación transitoria a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad.

La aplicación de estas medidas preventivas no será considerada un detrimento a la posición que ostenta la parte denunciada ni una sanción para la misma.

Recomendaciones precautorias

Durante o con posterioridad al proceso de investigación por maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual, se pueden considerar las siguientes recomendaciones:

- Implementar medidas preventivas para proteger a la víctima y asegurar un ambiente laboral seguro y respetuoso.
- Evaluar la necesidad de seguimiento psicológico o apoyo adicional para los involucrados.
- Fomentar la participación en programas de formación continua en temas de respeto y convivencia laboral.
- Si la violencia en el trabajo o acoso ha sido infringida y ha generado daños físicos o psicológicos en la salud de la víctima, se debe tomar contacto la Mutual correspondiente, para solicitar una “evaluación de daño” o “posible enfermedad profesional”, la cual, también debiera pronunciarse acerca de si este daño se debe o no a experiencias vividas en el lugar de trabajo.
- Ante casos de acoso, en el entorno laboral de la víctima y el/la también se reciente fuertemente, por lo que se hace imprescindible diseñar e implementar acciones de mejoramiento del clima laboral.

2. **DERÓGUESE**, el Reglamento y Comisión anterior de Procedimiento de Denuncias y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.
3. **PUBLÍQUESE**, el presente Decreto Alcaldicio por el medio del cual se aprueba el texto que el Reglamento de Procedimiento de Denuncias y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual
4. **ANÓTESE, COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y ARCHÍVESE.**



MARIA LILIANA ESPINOZA GODOY

SECRETARIO MUNICIPAL
FRV/MLEG/ESRC/MVG/CQO/mgg

- DISTRIBUCIÓN**
- ALCALDIA
 - ADMINISTRACION
 - SECRETARIA MUNICIPAL
 - JURIDICO
 - GESTIÓN DE RIESGO
 - DIDECO
 - CULTURA
 - TURISMO
 - DIMAO
 - SEGURIDAD PUBLICA
 - DOM
 - SECPLAC
 - TRANSITO
 - JUZGADO
 - DAF
 - RURAL
 - GESTION DE PERSONAS
 - CONTROL



FREDDY RAMIREZ VILLALOBOS
ALCALDE

I. MUNICIPALIDAD DE CONCON
Dirección de Control

Objetado	Observado	Revisado
		- 9 SEP 2024

MUNICIPALIDAD DE CONCON
DEPTO. DE CONTROL

04 SEP 2024

AO'D