OSORNO, 15 OCT. 2024

MAT.: MODIFICA REGLAMENTO N°304 DE 28.10.2020 DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD DEL DAEM OSORNO.

REGLAMENTO Nº 396.-

VISTOS Y CONSIDERANDO:

Ley N° 21.643 que modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo

Circular N°3813 del 07-06-2024 de la Superintendencia de Seguridad Social, asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la ley N°21.643 (Ley Karin).

Ord. N°PIN-OO-00560-2024 del 19-07-2024 de la Dirección Nacional del Servicio Civil, donde informa lineamientos para la implementación de la ley N°21.643 "Ley Karin" en los Servicios Públicos.

Dictamen N°E516610/2024 del 19-07-2024 de la Contraloría General de la República, donde imparte instrucciones sobre las modificaciones de la ley N°21.643.

Decreto N° 21, de fecha 28 de mayo de 2024 que aprueba Reglamento que establece las Directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo .

Reglamento N°304 de 28.10.2020 de Orden Higiene y Seguridad del DAEM Osorno.

El Reglamento Nº317 del 28 de julio de 2021 sobre subrogancias del Sr. Alcalde.

CONSIDERANDO: Que de acuerdo con el principio de legalidad que rige a la función pública, los protocolos de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, deberán ser concordantes tanto con el ordenamiento jurídico como con la jurisprudencia de la Contraloría General de la República, por lo que deberá ser actualizado permanentemente con las modificaciones legales o modificaciones en la jurisprudencia administrativa, que se vayan produciendo.

RESUELVO DICTAR EL SIGUIENTE REGLAMENTO: MODIFICA REGLAMENTO N°304 DE 28.10.2020 DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD DEL DAEM OSORNO.

ARTÍCULO PRIMERO: Modifica el Capítulo XI del Reglamento N°304 de 28.10.2020 de Orden Higiene y Seguridad del DAEM Osorno por el siguiente:

<u>CAPÍTULO XI</u>

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

PÁRRAFO I: DE LOS OBJETIVOS DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 105°

- Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, El Departamento Administrativo de Educación dependiente de la Ilustre Municipalidad de Osorno ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo", siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.
- Que, las conductas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo cometidas por Directivos, jefaturas directas o indirectas, alumnos en prácticas, funcionarios (as) de administración central y establecimientos educacionales municipalizados pertenecientes al DAEM de Osorno y terceros ajenos a la relación laboral, se encuentran prohibidas en la normativa legal y reglamentaria vigentes antes
- Comprometer el desarrollo de acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales y adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre mujeres y hombres, promoviendo sanos ambientes laborales.

PÁRRAFO II: DE LOS PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 106°

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.

PÁRRAFO III: DEFINICIONES BÁSICAS

Artículo 107°

a) 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.

b) 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.

c) Acoso Laboral. Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se 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.

d) Acoso sexual. Se entiende 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.

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

f) Medidas de resguardo. Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador 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 a 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 el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, 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.

En el caso de los literales c) y d) precedentes se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- **Acoso horizontal.** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- **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.
- **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.

- **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.

PÁRRAFO IV: DE LAS CARACTERÍSTICAS, ELEMENTOS Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Artículo 108°

Acoso Sexual

Se entiende 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. (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Artículo 109°

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Artículo 110°

Características

Distinguiendo algunos elementos que se desprenden de la definición de acoso sexual, es posible mencionar los siguientes:

- **Requerimiento de carácter sexual: Existencia de requerimiento decarácter sexual.**
- **Realizada por una persona:** Significa que el acoso sexual, incluye no sólo el acoso de un hombre a una mujer, sino también de una mujer a un hombre y entre personas del mismo sexo. El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.
- **Sin consentimiento:** La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no podrá alegar posteriormente ser víctima de acoso sexual basado en el mismo hecho.
- **Por cualquier medio:** Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción de la persona acosadora sobre la presunta víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido. Este tipo de acciones pueden realizarse

a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación.

- **Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo**: Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

Artículo 111°

Conductas y Ejemplos de acoso sexual:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales y/o físicas, 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.
- **Comportamiento físico de naturaleza sexual**: Contacto físico no deseado, desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales. Por ser este último considerado un delito en Chile, debe denunciarse en Carabineros, Policía de Investigaciones Fiscalía o Tribunales.
- **Conducta verbal de naturaleza sexual:** Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, coqueteos ofensivos, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, comentarios insinuantes u obscenos.
- **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual**: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.
- **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo:** Esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión de uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.
- **Comportamientos virtuales de naturaleza sexual:** cualquier tipo de agresión u hostigamiento, difamación o amenaza de carácter sexual, a través del envío de mensajes, publicación de videos o fotografías en cualquier red social, medios tecnológicos e internet, realizada por uno o más trabajadores en contra de otro.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

Artículo 112°

Acoso laboral:

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

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente

Artículo 113°

Tipos de Acoso Laboral (Decreto N° 21, que Aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo).

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.

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

Artículo 114°

Conductas de acoso laboral

- Juzgar el desempeño o el trabajo de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea implícita o explícitamente por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.

- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional y sus funciones con o sin la intención de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar(amenazas) intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Realizar llamadas telefónicas, y o mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- Tratar a la víctima de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia.
- Extender rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación o imagen de la víctima.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o elementos ajenos a la víctima, como casualidad o suerte.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores.
- Respecto a conductas que buscan obstaculizar el desempeño en el trabajo, encontramos como ejemplo:
  - Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.
  - Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
  - Quitar áreas de responsabilidad, cambiando por tareas rutinarias o por ningún trabajo.
  - Modificar sus atribuciones o responsabilidades sin decirle nada.
  - Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
  - Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

No es acoso laboral las diferencias de opinión, disputas y conflictos, que surgen como consecuencia de una natural diversidad que existe dentro de los grupos de trabajo y como parte de la interrelación entre los/as funcionarios/as en el ejercicio de sus funciones, que se plantean en un marco de cortesía, respeto y ecuanimidad, como tampoco lo es el ejercicio normal de la autoridad para dirigir el actuar funcionario hacia los objetivos de los centros de trabajo.

Artículo 115°

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

Algunos ejemplos:

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

Artículo 116°

Expresiones del acoso laboral

Estas conductas abusivas reiteradas en el tiempo se pueden graficar en algunas conductas tales como:

- **Maltratos laborales**: Entendidos como un conjunto reiterado y/o constante de actos de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; incluye expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral o los derechos a la vida privada y la honra de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Dentro de las principales características de este tipo de maltrato, se encuentran que:

- La conducta es evidente, no se oculta, sino que ocurre frente a testigos sin importar el lugar.
- Existe un objetivo específico para desgastar a la víctima.
- La agresión es esporádica, depende del estado de ánimo del maltratador.
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

- **Persecuciones laborales:** Entendida como toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado/a o trabajador/a, a través de la descalificación la carga excesiva de trabajo, impedir la realización de las funciones contractuales y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- **Discriminaciones laborales:** A saber, los tratos diferenciados por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. Incluyendo toda discriminación arbitraria entendiéndose por tal toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, 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 maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

La discriminación, dentro de la relación laboral puede traducirse en múltiples conductas, no sólo referidas al acceso al empleo, sino que, a todos los aspectos vinculados a la prestación de servicios laborales, teniendo un campo de aplicación amplio o extensivo, el cual incluye situaciones tales como las condiciones de trabajo, la capacitación y formación profesional, la igualdad salarial por un trabajo de igual valor, la seguridad en el empleo, etc.

- **Entorpecimientos laborales:** Las acciones tendientes a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- **Inequidades laborales:** Asignación o no asignación de funciones, a menosprecio del/la trabajador/a, con un claro afán persecutorio.
- **Desprotecciones laborales:** Conductas tendientes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del/la trabajador/a mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el/la trabajadora/a. También pueden considerarse como tales la destinación a espacios físicos inapropiados para uso como lugar de trabajo o inferior al estándar del resto de las personas de su equipo o centros de trabajo.

PÁRRAFO V: ACTORES Y RESPONSABLES DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 117°

Los actores y responsables del presente procedimiento de investigación de acoso sexual del acoso laboral y/o violencia en el trabajo:

Víctima: es el/la funcionario/a en quien recae la acción de maltrato, discriminación arbitraria acoso laboral y/o sexual.

Denunciante: es el/la funcionario/a que realiza una denuncia por presunta situación de acoso laboral y/o sexual, violencia en el trabajo y que decide formalizar personalmente la situación, no necesariamente siendo esta la persona afectada, acercándose al /la receptor/a de denuncia.

Denunciado/a: es el/la funcionario/a que manifiesta una serie de actitudes, comportamientos, hostigamientos y humillantes, hacia otro/a funcionario/a de los centros de trabajo y que ha sido señalado por el/la denunciante como el/la responsable de los hechos relatados.

Receptor/a de Denuncia: es el/la funcionario/a encargado/a de canalizar la denuncia y los antecedentes: recibe las denuncias de parte del denunciante o víctima y las envía con celeridad y confidencialidad al Jefe de Personal DAEM o Director Establecimiento educacional según el caso.

Fiscal o investigador: Será un/a funcionario/a designado/a por la autoridad competente. El/la fiscal o investigador/a estará cargo de la investigación y tendrá amplias facultades para realizar la

investigación y los/as funcionarios/as estarán obligados/as a prestar la colaboración que se les solicite.

Investigación sumaria o sumario administrativo: Procedimiento disciplinario que tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, y la individualización de los/as responsables y su participación, si los hubiere, designando para tal efecto a un/a funcionario/a que actuará como investigador/a. De acuerdo a la gravedad de los hechos se instruirá investigación o sumario.

Formalización de la Denuncia: Es el acto formal de dar a conocer la situación irregular, a través del formato establecido en el presente procedimiento y ante el Receptor correspondiente.

Inhabilidad: Impedimento para ejercer las funciones de fiscal, investigador/a o actuario/a. Por ejemplo, el artículo N°133 del Estatuto Administrativo señala las siguientes inhabilidades: Tener el/la fiscal, investigador/a o el/la actuario/a interés directo o indirecto en los hechos que se investigan; tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los/as inculpados/as y tener parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción con alguno/a de los/as inculpados/ as.

Actuario/a: Será un funcionario/a, designado/a por el/la fiscal y pertenecerá a un establecimiento distinto a aquel en que ocurrieron los hechos. Tendrá la calidad de ministro de fe y certificará todas las actuaciones del sumario.

Resultado de la investigación: en caso que la investigación de la denuncia llegue a un resultado se le comunicará en forma confidencial al denunciante, así como las medidas que fueron adoptadas.

En caso que la investigación dé como resultado que la denuncia fue realizada en base a antecedentes falsos, malintencionados y carentes de todo fundamento, con la intención de desprestigiar al presunto victimario, el investigador o fiscal podrá recomendar el inicio de una investigación o sumario al denunciante.

PÁRRAFO VI: ETAPAS DEL PROCESO

Artículo 118°

En respuesta a los objetivos adoptados, a continuación, se describe el procedimiento que se aplicará en los centros de trabajo, para efectuar las denuncias de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo.

Artículo 119°

Formalización de la denuncia

La Denuncia es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un/a funcionario/a y que puede corresponder a una situación de acoso sexual del acoso laboral y/o violencia en el trabajo. La denuncia deberá ser presentada personalmente por el/la afectado/a ante el/la receptor/a de denuncia, momento en el cual, el/la denunciante deberá, consignar en el "Formulario de Denuncias" los hechos que estarían constituyendo la situación denunciada, y firmar el referido formulario.

Artículo 120°

Para que una denuncia sea efectiva:

1. Deberá formularse por escrito y ser firmada por el/los denunciante/s en el Formulario de Denuncia (Anexo N°3).
2. La denuncia deberá ser fundada y debe cumplir los siguientes requisitos:
   a. Identificación y domicilio del/los denunciantes/s.
   b. Narración circunstanciada de los hechos: relato cronológico que describa detalladamente las acciones que se denuncian.
   c. Identificación de quien/es cometieron los hechos denunciados (victimario/s) y de los testigos o personas que tienen conocimiento de estos hechos.
   d. Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible. Se sugiere adjuntar también licencias médicas o informes psicológicos o psiquiátricos, o informes especializados de instituciones que velan por la salud ocupacional y prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
   e. En caso de que la denuncia no cumpla con los requisitos señalados anteriormente (denuncia inconsistente), el receptor de denuncia entregará un plazo de 48 horas para su subsanación.

Artículo 121°

Receptor de denuncias

Las denuncias formuladas se deben entregar directamente al Receptor de denuncias que en el caso del Departamento Administrativo de Educación Municipal corresponderá al Jefe del Área Personal DAEM, y en el caso de las Unidades Educativas será el Director del Establecimiento y/o quien lo subrogue.

En las unidades educativas el Receptor de denuncias (directores) deberán entregar los antecedentes al Director del DAEM, mediante oficio. En el departamento de educación el Receptor de denuncias debe entregar los antecedentes al Director DAEM. En caso de que el Director DAEM esté involucrado, la denuncia deberá dirigirse al Sr. Alcalde.

En todos los casos se debe indicar el carácter confidencial del contenido.

Artículo 122°

Canalización De La Denuncia

El Receptor de denuncia cumple una función principalmente canalizadora, debiendo registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro al denunciante a través del Comprobante de recepción de Documentos (Anexo N°4).

No es función del Receptor decidir si debe presentarse o no una denuncia ni realizar investigaciones para verificar su veracidad.

Artículo 123°

Conforme al artículo 126 de la ley N° 18.883, en caso que la persona denunciada, o la persona denunciante sea el alcalde o la alcaldesa, un concejal o concejala o funcionarios o funcionarias que

se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, se deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la República dicha situación, en un plazo de tres días hábiles, entidad que sustanciará el sumario.

Al respecto, tal comunicación debe hacerse en el plazo señalado, sin que corresponda que el municipio realice algún tipo de examen o admisibilidad de la pertinente denuncia, ya que solo este Contraloría General de la República puede determinar, mediante resolución fundada, no dar inicio al sumario administrativo.

Artículo 124°

El Receptor de denuncia tendrá un plazo de 1 día hábil para entregar al Director DAEM el Formulario de Denuncia y los antecedentes del caso. Estos deberán entregarlos personalmente en formato físico, debiendo el Director DAEM o Director de Establecimiento Educacional consignar su firma y fecha de recepción de documentos (Anexo N°4).

- En casos de denuncias en que esté involucrado el Director(a) del establecimiento de educación municipal, el denunciante deberá hacer entrega de la denuncia directamente al receptor del DAEM jefe de personal.
- Una vez recibida denuncia por el Jefe del Área Personal DAEM le comunicará al Director DAEM, en el plazo de 1 día hábil contado de la recepción.
- El Director DAEM determinará la necesidad de instrucción del procedimiento administrativo pertinente cuando corresponda.

Artículo 125°

Investigación de la denuncia

Una vez, que el Director DAEM ha tomado conocimiento sobre la situación denunciada, evaluará los antecedentes del caso y conforme la gravedad de los mismos determinará si corresponde instruir una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo designando un Investigador/a o Fiscal, procedimiento que se regirá conforme lo establecido en la Ley 18.883. En caso contrario podrá determinar previo a la instrucción de un procedimiento disciplinario, la intervención focalizada de los equipos psicosociales de los centros de trabajo, a fin de lograr mecanismos alternativos de resolución de conflictos.

Lo anterior deberá efectuarse en un plazo no superior a 3 días hábiles contados desde la recepción la denuncia.

Artículo 126°

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

Artículo 127°

Con todo, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan.

Artículo 128°

En caso de instruirse procedimientos disciplinarios los plazos de investigación se sujetarán a lo dispuesto en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

En caso de instruirse sumario administrativo el plazo del proceso investigativo será de 20 días hábiles prorrogable por otros 20 hasta el máximo de 60 días hábiles, según lo establecido en el Estatuto Administrativo.

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

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

Artículo 129°

Derechos de las víctimas y personas afectadas

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

Artículo 130°

De la obligación de disponer de medidas de resguardo

En el caso de hechos referidos a actos de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y el proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley Nº16.744.

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

Artículo 131°

Una vez concluido el proceso de investigación sumaria o sumario administrativo, el Investigador/a o Fiscal deberá resolver por escrito en el contexto del proceso disciplinario, e informar al Sr. Alcalde proponiendo la aplicación de sanción, sobreseimiento o absolución.

En los casos referidos hechos referidos a actos de acoso sexual, laboral y/o violencia en el

trabajo, tales medidas deberán ser adoptadas dentro del plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción.

Artículo 132°

Cuando él o la fiscal proponga el sobreseimiento y éste sea aprobado por el alcalde o alcaldesa, deberá notificarse esa resolución a la persona denunciante de los hechos referidos a actos de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de ello.

Con todo, cuando el alcalde o alcaldesa apruebe la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos a actos de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, deberá notificar la resolución que afina (proceso terminado) el procedimiento disciplinario a la persona denunciante, dentro del plazo de cinco días. Ésta podrá reclamar de la referida resolución ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella.

Artículo 133

En el evento que los hechos denunciados constituyan delito, el dictamen del fiscal deberá contener la petición de que se remitan los antecedentes al Ministerio Público, de acuerdo a lo establecido en el artículo Nº 139 del DFL 29, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Artículo 134°

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

PÁRRAFO VII: CONSIDERACIONES ESPECIALES RELATIVAS A LA DENUNCIA

Artículo 135°

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

Sin perjuicio de lo anterior, debe recordarse que el artículo 8° de la resolución exenta N° 922, de 2023, Contraloría General, que formaliza el procedimiento de tramitación de reclamos funcionarios, indica que la Contraloría General podrá atender los reclamos en que el interesado no se haya dirigido previamente al servicio, cuando en los hechos pudieren estar involucrados el jefe de

servicio, altos directivos o alguno de los funcionarios que deban tramitar las denuncias; cuando involucren a más de un servicio; y, en general, cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia ante el propio servicio.

Artículo 136°

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

PÁRRAFO VIII: DE LAS SANCIONES

Artículo 137°

El Director del Departamento Administrativo de Educación Municipal, deberá aplicar las medidas disciplinarias correspondientes que disponga el Sr. Alcalde o alcaldesa, tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

Artículo 138°

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicaran desde una amonestación verbal o escrita al trabajador denunciado, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador, conforme a lo dispuesto en los artículos 149 y siguientes de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones.

Lo anterior, es sin perjuicio de que el empleador decida, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1 letras a, b y/o f del Código del Trabajo y/o artículo 33 letra c) de la Ley 21.109 Estatuto de Asistentes de la Educación, o artículo 72 letra b) de la Ley 19.070 Estatuto Docente, es decir, optar por el término de la relación laboral o destitución.

Artículo 139°

De la contravención al principio de probidad administrativa

Se establece que contraviene especialmente este principio el ejercer conductas de acoso sexual, laboral y/o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo.

Artículo 140°

Si la persona denunciada se encuentra contratada a honorarios el Director del Departamento Administrativo de Educación Municipal ponderará los hechos y, de estimarlo pertinente, instruirá un procedimiento disciplinario para que se investiguen los hechos denunciados y se adopten otras medidas que se consignen en los contratos, tales como el término del mismo.

Artículo 141°

De las denuncias falsas

En caso de que el trabajador denunciante incurra en una acusación falsa, injurias o calumnias, podrá ser objeto de medida(s) disciplinaria(s) acorde a la gravedad de la infracción.

Que contraviene especialmente el principio de probidad, efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad -como ocurriría con denuncias sobre sobre acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo -, de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

En la eventualidad de constatarse que una denuncia sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar al denunciado o denunciada, serán aplicables las disposiciones contempladas en las letras d) del artículo 125 de la ley N°18.834 y e) del artículo 123 de la ley n° 18.883, los cuales prevén que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras, por presentar denuncias falsas de infracción disciplinaria, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o los sujetos denunciados.

Lo anterior, deberá tenerse presente ante la existencia de denuncias falsas sobre acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, en las cuales se determine, a través del pertinente procedimiento disciplinario, que fueron efectuadas a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

Artículo 142°

Que en el caso que se aplique la medida disciplinaria de término de la relación laboral, por acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, el fiscal podrá determinar que el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo de cinco años de inhabilidad de ingreso, decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida.

En este punto es necesario hacer presente que la potestad disciplinaria está radicada en la jefatura superior de la institución, debiendo entenderse que el/la fiscal instructor/a solo realiza una propuesta en relación con la exención antes descrita, correspondiendo a aquella autoridad resolver, en definitiva.

PÁRRAFO IX: DE LA IMPUGNACIÓN DE LO RESUELTO

Artículo 143°

El denunciante podrá reclamar de la resolución que apruebe la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129.

Contra de la resolución de la autoridad que ordene la aplicación de una medida disciplinaria, procederá el recurso de reposición. El recurso deberá ser fundado e interponerse en el plazo de cinco días, contado desde la notificación del acto administrativo que impone la sanción,

y deberá ser fallado dentro de los cinco días siguientes.

Artículo 144°

Los funcionarios igualmente tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, cuando a su juicio se hubieren producido vicios de legalidad en el procedimiento.

PÁRRAFO X: CIERRE Y ACOMPAÑAMIENTO

Artículo 145°

Posterior a la aplicación de la sanción administrativa, el Departamento Administrativo de Educación Municipal, a través de su equipo de profesionales psicólogo o asistente social realizará un seguimiento y acompañamiento, a quienes se vieron involucrados en el proceso, con el fin de otorgar las orientaciones que permitan evitar que dicha situación se reitere y propender a una mejor condición laboral para ambas partes.

Artículo 146°

En esta etapa participarán los equipos psicosociales y/o de convivencia escolar en caso de los establecimientos educacionales.

Artículo 147°

Que, sin perjuicio de los procedimientos disciplinarios existentes en la normativa vigente, atendida la sensibilidad de la materia (ley Karin), así como la importancia de resguardar la seguridad y el bienestar socio emocional y Psíquico de todos los funcionarios y funcionarias del área de educación municipal, el Departamento de Educación y los establecimientos educacionales cuentan con un Protocolo cuya finalidad es prevenir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, fomentando ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales.

Artículo 148°

Que las medidas contenidas en el presente procedimiento se encuentran destinadas a mantener un ambiente laboral de mutuo respeto entre hombres y mujeres, promoviendo sanos espacios de trabajo, estableciendo líneas de actuación ante una denuncia de maltrato, acoso laboral o acoso sexual y/o violencia en el trabajo con el propósito de asegurar una reacción rápida y eficiente por parte del Departamento de Educación, que establezca las gestiones específicas que deberán realizar los denunciantes, asegurando la debida protección del afectado o afectada y determinando las eventuales responsabilidades que puedan tener origen ante la ocurrencia de hechos de esta naturaleza.

ARTÍCULO SEGUNDO: Incorpórese al Reglamento N°304 de 28.10.2020 de Orden Higiene y Seguridad del DAEM Osorno el siguiente Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:

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

1.-ANTECEDENTES GENERALES:

INTRODUCCION

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, El Departamento Administrativo de Educación dependiente de la Ilustre Municipalidad de Osorno ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo", siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Que, las conductas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo cometidas por Directivos, jefaturas directas o indirectas, alumnos en prácticas, funcionarios (as) de administración central y establecimientos educacionales municipalizados pertenecientes al DAEM de Osorno y terceros ajenos a la relación laboral, se encuentran prohibidas en la normativa legal y reglamentaria vigentes antes mencionado.

Que, sin perjuicio de los procedimientos disciplinarios existentes en la normativa vigente, atendida la sensibilidad de la materia (ley Karin), así como la importancia de resguardar la seguridad y el bienestar socio emocional y Psíquico de todos los funcionarios y funcionarias del área de educación municipal, resulta indispensable que el Departamento de Educación y los establecimientos educacionales cuenten con un Protocolo que logre prevenir y sancionar situaciones como las descritas en el numeral anterior, fomentando ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales. Asimismo resulta conveniente adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente laboral de mutuo respeto entre hombres y mujeres, promoviendo sanos espacios de trabajo, estableciendo líneas de actuación ante una denuncia de maltrato, acoso laboral o acoso sexual y violencia en el trabajo con el propósito de asegurar una reacción rápida y eficiente por parte del Departamento de educación , que establezca las gestiones específicas que deberán realizar los denunciantes, asegurando la debida protección del afectado o afectada y determinando las eventuales responsabilidades que puedan tener origen ante la ocurrencia de hechos de esta naturaleza.

OBJETIVO

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

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento.

En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras/es incluidas director, subdirector, jefes de áreas y equipo directivo del Departamento de Educación y administración (DAEM) y personal asistente de la educación y docente de los establecimientos educacionales municipales dependientes de la Ilustre Municipalidad de Osorno. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, apoderados, usuarios o proveedores que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

DEFINICIONES

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

I. **Acoso sexual:** Se entiende 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. (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Características

Distinguiendo algunos elementos que se desprenden de la definición de acoso sexual, es posible mencionar los siguientes:

- Requerimiento de carácter sexual: Existencia de requerimiento de Carácter sexual.

- Realizada por una persona: Significa que el acoso sexual, incluye no sólo el acoso de un hombre a una mujer, sino también de una mujer a un hombre y entre personas del mismo sexo. El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.
- Sin consentimiento: La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no podrá alegar posteriormente ser víctima de acoso sexual basado en el mismo hecho.
- Por cualquier medio: Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción de la persona acosadora sobre la presunta víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido. Este tipo de acciones pueden realizarse a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación.
- Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo: Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

Conductas y Ejemplos de acoso sexual:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales y/o físicas, 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.
- Comportamiento físico de naturaleza sexual: Contacto físico no deseado, desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.

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

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

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente

Tipos de Acoso Laboral (Decreto N° 21, que Aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo).

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.

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

III. **Conductas de acoso laboral.**

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

- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional y sus funciones con o sin la intención de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar(amenazas) intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Realizar llamadas telefónicas, y o mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

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

Algunos ejemplos:

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

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

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto

personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

VI. **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de sexismo hostil es:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.
- El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:
- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining",
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "manterrupting".
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente"

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, *no* son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticiamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

2.- Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

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

a) Política de tolerancia cero

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

b) Valores fundamentales

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

c) Participación y diálogo social

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

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

d) Control de los riesgos en su origen

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

e) Perspectiva de género

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

3.- Derechos y deberes de la entidad empleadora y de las personas trabajadoras

a) Personas trabajadoras

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información

- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento

b) Departamento Administrativo de Educación Municipal de Osorno

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

4.- Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante, los miembros del Comité de Aplicación de cada centro de trabajo (administración central DAEM y establecimientos educacionales.)

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines el Departamento de educación (DAEM) ha designado al Área de Personal para estar a cargo de las Actividades con los profesionales pertinentes en las materias. Los que deben estar o ser capacitados en estas materias.

Se podrá canalizar cualquier duda al respecto vía correo electrónico hector.aguila@daem.imo.cl y en el anexo 6602, o quien lo subrogue.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo con sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Los trabajadores /as podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el Protocolo al profesional Psicólogo del área de RRHH vía correo electrónico guino.toro@daem.imo.cl o al anexo 6202 del departamento de educación, o quien lo subrogue.

GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso

reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

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

El DAEM actualizará en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo cada dos años, teniendo especialmente presente los resultados de la Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales - Salud Mental / SUSESO (CEAL-SM / SUSESO)

POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO O VIOLENCIA

El Departamento de Educación y Administración Municipal (DAEM) declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

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

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

Este compromiso es compartido tanto por los Directivos de este servicio tanto como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

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

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante medios electrónicos y/o a través de oficios, circulares, debiendo las respectivas jefaturas procurar que la información sea conocida por los trabajadores.

1. Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación del Comité de Aplicación.

Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como,

el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

En base a los resultados obtenidos de los establecimientos educacionales que llevaron a efecto el instrumento cuestionario CEAL- SM, realizando un análisis de la dimensión violencia y acoso se detectaron los siguientes factores de riesgos existentes y/o potenciales.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Conflictos recurrentes:
Acoso laboral*
Acoso sexual*
Violencia física*

*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 las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

2. Medidas para prevenir y controlar tales riesgos

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se confeccionará un Programa de Trabajo, que contemple acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Las cuales deberán ser incluidas en los protocolos de convivencia educacional de los establecimientos educativos dependientes del DAEM.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo del DAEM Osorno, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores mediante oficios, circulares, correo electrónico, para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, comunicándose con el Área de Personal.

Medidas de prevención a implementar	Plazo de Ejecución
Confección de un Programa de Trabajo	12 meses
Difusión del Programa de Trabajo	12 meses
Socialización del Programa de Trabajo con sugerencias planteadas	12 meses
Campaña del Buen Trato	12 meses
Difusión Política Preventiva del Acoso o Violencia	12 meses

3. Medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas trabajadoras

Para los efectos de prevenir los riesgos de las conductas de acoso y violencia, se deben desarrollar actividades de capacitación interna, donde se aborden las medidas para reconocer las conductas o situaciones que pueden desencadenar acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, las conductas que pueden constituir acoso laboral, y las formas de presentación del acoso sexual, su prevención, y los efectos en la salud de las mismas, así como, sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

Las capacitaciones deben considerar a todas las personas trabajadoras, incluidos Jefaturas y directivos y la información de las capacitaciones debe publicarse en los medios de que disponga (por ej. páginas web, y otros). Las capacitaciones deben incluir además planes de difusión al interior de las entidades empleadoras en que entreguen material asociado a la necesidad de erradicar conductas que puedan afectar a las personas trabajadoras en materia de acoso y violencia en el trabajo.

Para dar cumplimiento a las actividades de capacitación y de difusión sobre la prevención de las conductas de acoso o violencia en los lugares de trabajo, el DAEM realizará, entre otras, las siguientes actividades:

Temática de capacitación y/o difusión	Plazo de ejecución
Conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia (Sexismo, conductas incívicas)	12 meses
Riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección	12 meses
Difusión del Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo	12 meses
Difusión del Procedimiento de Investigación de acoso sexual, laboral, y de violencia en el trabajo	12 meses
Derechos y responsabilidades de trabajadores y empleador para la prevención de acoso laboral, sexual o violencia de trabajo	12 meses

4. Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y el funcionamiento del establecimiento

Se deberán establecer medidas de prevención específicas, de acuerdo con la naturaleza de los servicios que presta cada centro de trabajo con perspectiva de género a través de cada Comité de Aplicación de establecimientos y administración central.

Para los efectos de lo anterior, se debe propender una metodología participativa, a través, de grupos de discusión, encuestas, entrevistas u otros similares para identificar aquellas situaciones o conductas presentes en cada establecimiento y que pueden desencadenar acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad

de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.

Medidas de prevención especificas	Plazo de ejecución
Elaboración de medidas específicas	12 meses
Implementación de medidas específicas	12 meses

5. Mecanismos de seguimiento y control

El DAEM, con la participación de los Directores (as) de los establecimientos educacionales, los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Comité de Aplicación de cada centro de trabajo, realizarán un monitorio semestral del avance en la ejecución e implementación de cada medida, generando directrices que permitan asegurar el cumplimiento efectivo, en aquellos casos que exista demora en las acciones comprometidas.

Asimismo, dichos actores evaluarán anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

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

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo al Área de Personal.

En caso de que a través de la evaluación se detecte el incumplimiento de las medidas, el informe que se elaborará al respecto deberá establecer los mecanismos de mejoras de las deficiencias detectadas.

Evaluación Del Cumplimiento (Cumple/No Cumple)	Mejoras a Implementar
	Identificación de los factores de riesgo
	Medidas para prevenir y controlar tales riesgos
	Medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas trabajadoras
	Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y el funcionamiento del establecimiento

	Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral
	Informar canales de denuncias en caso de incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo
	Deber de informar acerca de la atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744

6. 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.

En este contexto, la protección debe abarcar a los denunciantes, las víctimas, los denunciados y los testigos, capacitando y educando a las personas trabajadoras respecto a la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados de los que se tomen conocimientos durante un proceso de investigación y prohibiendo acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica, o evitando que dichas acciones puedan perjudicar sus aportes durante las investigaciones.

Además, la entidad empleadora debe realizar las gestiones preventivas necesarias encaminadas a evitar denuncias inconsistentes, capacitando e informando oportunamente a las personas trabajadoras de los elementos básicos de una denuncia y los antecedentes necesarios para que esta tenga coherencia y completitud, conforme se ha expuesto precedentemente, a través de la debida capacitación y difusión sobre los aspectos abordados por el protocolo.

Medidas de resguardo	Plazo de ejecución
Capacitar y/o informar a los trabajadores de los elementos básicos de una denuncia	12 meses
Capacitar y/o informar a los trabajadores sobre la confidencialidad del proceso de denuncia	12 meses

7. Informar canales de denuncias en caso de incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo

El DAEM Osorno, informará semestralmente vía medios electrónicos a todos sus trabajadores, de los canales que se mantienen disponibles para la recepción de las denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, además de otras instancias distintas al servicio en que pueden presentar sus denuncias o solicitar el acceso a prestaciones en materias de seguridad social.

8. Atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744

En este sentido, la atención psicológica temprana otorgada a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744, es una herramienta preventiva para abordar la eventual afectación de la salud mental de la víctima, y la derivación que debe realizar el empleador (por un evento de acoso o violencia) es parte de las medidas de resguardo o protección que éste debe adoptar respecto de la persona trabajadora afectada, sin perjuicio de la asistencia voluntaria de la víctima.

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

9. Medidas posteriores a la investigación

Una vez que el proceso de investigación haya culminado, independiente del resultado de este, el Departamento velará por la realización de acciones tendientes a abordar la problemática asociada teniendo presente el factor de riesgo contenido en los hechos denunciados.

Lo anterior, se llevará a efecto a través de la realización de acciones propuestas por Profesional Psicólogo en la Administración central DAEM, y equipo de convivencia escolar en establecimientos educacionales.

Estas acciones, tendrán por finalidad disminuir el riesgo asociado, así como propender a mejorar el clima laboral y el buen trato entre los trabajadores del área en la cual haya tenido lugar el procedimiento.

ARTÍCULO TERCERO: Reemplácese el Anexo N° 3 del Reglamento N°304 de 28.10.2020 de Orden Higiene y Seguridad del DAEM Osorno, por el siguiente:

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE EDUCACION MUNICIPAL

FORMULARIO DE DENUNCIA ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

En_____a_____del mes de_____del año 20____ el Receptor/a de la denuncia del establecimiento de educación municipal/DAEM, ha recepcionado de parte de Don/ña_____ Rut _____, la siguiente denuncia:

INDIQUE EL TIPO DE DENUNCIA A LA DIGNIDAD

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Acoso Sexual	
Acoso Laboral	
Violencia en el trabajo	
Otra conducta que atente a la dignidad de las personas	

IDENTIFICACION DEL DENUNCIANTE

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

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

Datos personales del DENUNCIANTE (sólo en el caso que el Denunciante no sea victima):

Nombre completo	
Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad, Area de desempeño	

Datos personales de la VICTIMA

Nombre completo	
RUT	
Dirección particular	
Región comuna	
Teléfono de contacto	

Datos de la VICTIMA respecto al establecimiento:

Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad, Area de desempeño	

Departamento Administrativo de Educación Municipal de Osorno

Datos personales del DENUNCIADO/A:

Nombre completo	
Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad, Área de desempeño	

RESPECTO DE LA DENUNCIA

Nivel jerárquico del DENUNCIADO/A respecto a la Victima:

Marque con una "X" la alternativa correspondiente

Nivel Superior	
Igual Nivel Jerárquico	
Nivel Inferior	
Externo	

¿El/la DENUNCIADO/A trabaja directamente con la victima?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

SI	
NO	
Ocasionalmente	

¿El/la Denunciante ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

SI	
NO	

RELATO DE LAS CIRCUNTANCIAS DE LOS HECHOS.

Describa las conductas manifestadas, en orden cronológico – por el/la presunto/a acosador que avalarían la denuncia. (Señalar nombres, lugares fechas y detalles que complementen la denuncia). (Si desea puede relatar los hechos con más detalle en una hoja adjunta).

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Departamento Administrativo de Educación Municipal de Osorno

Señale la fecha del incidente que Denuncia: _____

_____

¿La persona que denuncia ha realizado este tipo de conductas con anterioridad?

_____

Señale individualización de quien o quienes hubieren cometido actos atentatorios a la dignidad de las personas. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). (Si desea puede relatar los hechos en una hoja adjunta)

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Señale individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieren información de lo acontecido – testigos – (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). (Si desea puede relatar los hechos en una hoja adjunta)

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia:

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

Ninguna evidencia especifica	
Testigos	
Correos electrónicos	
Fotografías	
Videos	
Otros documentos de respaldo	

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

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Departamento Administrativo de Educación Municipal de Osorno

Observaciones:

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

_____ Firma de el/la Denunciante

_____ Firma funcionario/a Receptor

Departamento Administrativo de Educación Municipal de Osorno

FORMULARIO DE RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS
COMPROBANTE RECEPCIÓN DOCUMENTO

COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

SE RECEPCIONAN LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS:	SI /NO
OFICIO ORD. Nro.	
INFORME DE CONVIVENCIA ESCOLAR	
ACTAS DE ENTREVISTAS	
LICENCIA MEDICA Y ATENCION ACHS	
SE ACTIVA PROCEIMIENTO DE ATENCION TEMPRANA ACHS 1404	
OTROS	

NOMBRE - FIRMA FUNCIONARIO/A DENUNCIANTE

FECHA _____ NOMBRE – FIRMA RECEPTOR/A

ARTÍCULO TRANSITORIO

Que conforme al artículo segundo transitorio de la ley N° 21.643 los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de dicha norma, se regirán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia.

De lo anterior, se concluye que, tanto los aspectos sustanciales como procedimentales de los procesos o investigaciones sobre acoso sexual o laboral y los relativos a violencia en el trabajo, iniciados antes del 1 de agosto de 2024 -fecha de entrada en vigor de la ley N° 21.643-, se regirán por las normas vigentes a la fecha de presentación de la denuncia de que se trate. Ahora bien, tratándose de conductas o hechos que podrían ser constitutivos de acoso sexual, laboral y/o de violencia en el

trabajo, acaecidos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la ley N°21.643, y que no hayan sido denunciados a esa data, es menester consignar que los procesos disciplinarios que se inicien al efecto deberán regirse por las disposiciones de la Ley Karin en los aspectos procedimentales.

Ahora bien, tratándose de conductas o hechos que podrían ser constitutivos de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, acaecidos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la ley N°21.643, y que no hayan sido denunciados a esa data, es menester consignar que los procesos disciplinarios que se inicien al efecto deberán regirse por las disposiciones de la Ley Karin en los aspectos procedimentales.

Lo anterior, toda vez que de acuerdo con el criterio contenido en el dictamen N° 3.858, de 2001, de Contraloría General de la República, entre otros, las leyes sobre substanciación y ritualidad de los procedimientos rigen in actum y prevalecen sobre las anteriores desde el momento de su vigencia. Por ello, regirán en dichos procedimientos sumariales, a modo de ejemplo, aquellas normas que establecen los principios que deben observarse en la investigación -como ocurre, por ejemplo, con la perspectiva de género, y los que prevén los derechos de la víctima y del denunciante a conocer el contenido de la investigación a partir de la formulación de los cargos y la interposición de reclamos y recursos.

Diversa es la situación respecto de las materias sustantivas, en que rige el principio de irretroactividad de la ley contemplado en el artículo 19, N° 3, inciso séptimo, de la Constitución Política, conforme al cual nadie puede ser castigado con otra sanción que la que señale una ley promulgada con anterioridad a la perpetración del hecho, a menos que una nueva ley favorezca al afectado.

ANOTESE, COMUNIQUESE, TRANSCRIBASE EL PRESENTE REGLAMENTO MODIFICATORIO A TODAS LAS UNIDADES DEL DAEM, CUMPLASE Y ARCHIVESE.

I. MUNICIPALIDAD SECRETARIA MUNICIPAL OSORNO

YAMIL UARAC ROJAS
SECRETARIO MUNICIPAL

ALCALDIA MUNICIPAL OSORNO

CLAUDIO VILLANUEVA URIBE
ALCALDE (S) DE OSORNO

CVU/YUR/JRS/JAH/ORP/HAO/RUA/GTS/

Distribución:

- Dirección de Control
- Dirección Jurídica
- A todas las Unidades DAEM
- Archivo Reglamentos DAEM

DIRECCIÓN JURÍDICA I. MUNICIPALIDAD OSORNO

I. MUNICIPALIDAD DE OSORNO JEFE ASESORÍA JURÍDICA DAEM