I. MUNICIPALIDAD DE QUILLÓN
DEPARTAMENTO DE SALUD
QUILLÓN
****

DECRETO ALCALDICIO Nº 5258 /

Quillón, 25 SEP 2024

VISTOS:

- El Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo para funcionarios dependientes del departamento de salud Quillón.
- El decreto Alcaldicio N° 399 de fecha 19/01/2024, que designa subrogancias del cargo de Secretario Municipal.
- El decreto Alcaldicio N° 2832/2021, que establece subrogancia del cargo de Alcalde.
- El decreto Alcaldicio N° 3.519, de fecha 25/11/2020, que Nombra en el cargo de Administrador municipal al Sr. José Acuña Salazar.
- El decreto Nº 2.287 de fecha 29/06/2021 que ratifica en el cargo de Administrador municipal al Sr. José Acuña Salazar.
- El decreto N° 2.288, de fecha 29/06/2021, que delega funciones y atribuciones del Alcalde al Administrador municipal y a quien los subrogue
- El decreto Alcaldicio N° 1099 de fecha 04/03/2020, que aprueba el Reglamento de organización y funciones del Departamento de salud municipal Quillón.
- El decreto Alcaldicio N°1100 de fecha 04/03/2020, que aprueba reglamento comunal de atención primaria de salud municipal Quillón.
- La Ley Nº 19.378/95, sobre estatuto de atención primaria de salud, de fecha 13 de Abril de 1995.
- La Ley Nº 18.883/89, estatuto administrativo para funcionarios municipales.
- El decreto Alcaldicio N° 7.691 de fecha 12 de Diciembre del 2023, que Aprueba el Presupuesto Municipal año 2024 del Departamento de Salud.
- El decreto Alcaldicio Nº 2.286, de fecha 29 de junio del 2021, que nombra como Alcalde de la I. municipalidad de Quillón al Sr. Miguel Alfonso Peña Jara.
- La Ley Nº 18.695, **ORGÁNICA CONSTITUCIONAL DE MUNICIPALIDADES,** de fecha 31 de Marzo de 1988, sus posteriores modificaciones y las necesidades del servicio.

DECRETO:

1.- **APRUEBASE, "El Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo para funcionarios dependientes del Departamento de salud Quillón.**

ANÓTESE, REGÍSTRESE, PUBLÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

I. MUNICIPALIDAD DE QUILLÓN SECRETARIO

I. MUNICIPALIDAD DE QUILLÓN ALCALDE

EDUARDO FUENTES HEREDIA
SECRETARIO MUNICIPAL (S)
MINISTRO DE FE

MIGUEL PEÑA JARA
A L C A L D E

JAS/JOP/SVV/jsb.
24.09.2024

DISTRIBUCIÓN

- Archivo Secretaria Municipal Quillón.
- Archivo Depto. de Salud Municipal Quillón.
- Archivo Depto. Ppto. y Finanzas del Desamu.
- Archivo Dirección CESFAM

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO PARA FUNCIONARIOS DEPENDIENTES DEL DEPARTAMENTO DE SALUD QUILLON

Elaborado Por:	Revisado Por:	Aprobado Por:
Ing. Sebastián Valenzuela Valenzuela RUT: [redacted] Encargado Recursos Humanos Departamento Salud **Fabiola Arriagada Rubilar** RUT: [redacted] Presidenta AFUSAM Quillón	**E.U. Jessica Leal A.** RUT: [redacted] Encargada de calidad asistencial y seguridad del paciente CESFAM Dr. Alberto Gyhra Soto	**MAT. Andrea Palavecino M.** RUT: [redacted] Director CESFAM Dr. Alberto Gyhra Soto
Fecha: Agosto 2024	**Fecha: Agosto 2024**	**Fecha: Agosto 2024**

INDICE

INTRODUCCION: 3
1.- OBJETIVO GENERAL: 3
2.- ALCANCE: 3
3.- RESPONSABILIDADES DE LA APLICACIÓN. 4
4.- REFERENCIAS 4
5.- GLOSARIOS Y/O DEFINICIONES 5
6.- DESARROLLO. 6
7.- PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO 11
8.- DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LOS FUNCIONARIOS/AS Y SERVIDORES A HONORARIOS. 12
9.- ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO 13
10.- GESTIÓN PREVENTIVA 14
11.- MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS 19
18.- DIFUSION 39
19.- TABLA DE MODIFICACIONES 40

INTRODUCCION:

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, el Departamento de Salud Municipal, Comuna de Quillón Región de Ñuble (DESAMU), 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.

1.- OBJETIVO GENERAL:

Establecer las medidas que se deberán implementar para prevenir, investigar, sancionar y proteger, eficazmente la vida y salud de los funcionarios, fortaleciendo los entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencia el buen trato, se promueve la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y la violencia del trabajo.

2.- ALCANCE:

Este protocolo se aplicará a todos los funcionarios(as), incluidas Jefaturas y/o Directores y/o Directoras de los centros de Salud Comunal y Departamento de Salud Municipal (DESAMU), independientemente de su relación contractual, proveedores, contratistas y subcontratistas. Además, se aplicará cuando corresponda, a los usuarios

y las visitas (agentes servicio de salud de Ñuble, referentes, tutores de alumnos en práctica, etc.) que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

3.- RESPONSABILIDADES DE LA APLICACIÓN.

Este protocolo establece roles y responsabilidades claramente definidos para garantizar una implementación efectiva y coordinada. Los siguientes son los responsables designados:

- Director (a) Departamento de Salud Municipal.
- Director(a) del CESFAM Dr. Alberto Gyhra Soto.
- Encargado(a) Recursos Humanos.
- Asociación de funcionarios AFUSAM Quillón.
- Receptor(a) denuncias.
- Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- Comité de Riesgos Psicosociales de los establecimientos de Salud Comunal.
- Todos los funcionarias y funcionarias en general.

4.- REFERENCIAS

Las referencias conforman todas aquellas fuentes de información oficial, como trabajos, libros, revistas, formatos digitales, entre otros, que proporcionaron información que han sido citados en el siguiente texto del trabajo que pueden ser útiles para los estudios posteriores o relacionados.

- Ley N° 21.643, Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Ley N°18.575, Orgánica constitucional de bases generales de la administración del estado.
- Ley N° 18.883, Aprueba estatuto administrativo para funcionarios municipales.

- Ley N° 19.378, Establece estatuto de atención primaria de salud municipal.
- Protocolo de actuación frente a incidentes de violencia ocupacional externa CESFAM Dr. Alberto Gyhra Soto (aprobado por Decreto Alcaldicio N°1.579 de fecha 12/03/2024).
- Ley N° 20.584 Regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud.
- Ley N° 21.188: Modifica cuerpos legales que indica para proteger a los profesionales y funcionario(a) s de los establecimientos de salud y a los profesionales, funcionario(a) s y manipuladores de alimentos de los establecimientos educacionales.
- Ley N° 21.372: Modifica la Ley Nº 20.584, estableciendo medidas especiales en relación al acompañamiento de los pacientes que se indican.
- Constitución Política de la República (Artículo 19 N°1)
- Código Procesal Penal (Artículo 175). Denuncia Obligatoria
- Norma general administrativa 28: Agresiones al personal de atención en establecimientos de salud.

5.- GLOSARIOS Y/O DEFINICIONES

Consiste en definir aquellos términos específicos o siglas utilizadas en el protocolo que puedan ayudar a destinatarios a correcto entendimiento y aplicación, para dar cumplimiento de las medidas preventivas:

- **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- **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.

- **Violencia en el trabajo ejercido 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.

6.- DESARROLLO.

ANTECEDENTES GENERALES:

A continuación, se describe algunas conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pueden, generar acoso o violencia en el trabajo.

- **ACOSO SEXUAL:**

Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

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

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

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.

- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.

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

- **EL 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.

  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:

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

- Juzgar el desempeño 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 por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.

- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un(a) trabajador(a) a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDO 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 y amenazas y/o difamación (inclusive a través de redes sociales).
- 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 asalto en el lugar de trabajo.

- Regulado conforme a lo indicado en Protocolo de actuación frente a incidentes de violencia ocupacional externa CESFAM Dr. Alberto Gyhra Soto (aprobado por Decreto Alcaldicio N°1.579 de fecha 12/03/2024).
- **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.

- **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 sexismos 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 hacia las mujeres, hombre y/o diversidad 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 persona una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining",
- Interrumpir bruscamente a una persona 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, hombre y/o diversidad son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente".

ACCIONES QUE NO SE CONSIDERAN ACOSO, VIOLENCIA O CONDUCTA SEXISTA

Sin perjuicio de lo anterior, debemos considerar situaciones de organización de los equipos de trabajo, que, en este contexto, NO se considera acoso, violencia y tampoco conductas sexistas:

- 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.
- Asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, en atención a parámetros objetivos.
- 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.
- Los problemas de convivencia que afectan de manera habitual a todos los grupos humanos, si estos se resuelven y no escalan.
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.

INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

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

Identificación de los riesgos, a través del Comité psicosocial se aplicará de la encuesta CEAL/SM, se analizarán licencias médicas, denuncias por enfermedades profesionales, el número de ellas, asociadas a los riesgos, el comité psicosocial realizara el plan de trabajo a seguir.

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, disponible en el siguiente link: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621 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.

8.- DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LOS FUNCIONARIOS/AS Y SERVIDORES A HONORARIOS.

FUNCIONARIOS(AS)

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

ENTIDADES EMPLEADORAS

- 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.

9.- ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado al profesional el Sr. Sebastián Valenzuela Valenzuela encargado de la Unidad de Recursos Humanos del DESAMU, correo electrónico rrhhsalud@quillon.cl y teléfono 42 2 207148.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas. El seguimiento o monitoreo lo realizará el Comité de Aplicación CEAL-SM, junto a sus funciones de controlar y gestionar la aplicación de las intervenciones en los factores de riesgo psicosocial.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, y a través de cursos certificados, presencial, charlas semestrales, donde

los responsables de coordinar esta actividad laboral, corresponderán a los Directores del Centro de Salud Familiar y DESAMU.

Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación y/o servidores a honorarios, se deberá explicitar que el organismo principal o mandante se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las mismas que correspondan por parte de dicha empresa.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes corresponderá a cada Director del respectivo Centro de Salud Familiar y DESAMU, y/o Jefe directo, así mismo los funcionarios podrán realizar sus denuncias con los seleccionados mediante votación popular los receptores son los siguientes la Sra. Gabriela Bustamante Ulloa en su calidad de titular y la Srta. Arlette Plaza Toro en su calidad de subrogante, conforme a lo indicado en el Decreto Alcaldicio N°7.307 de fecha 28/11/2023.

La asociación de funcionarios AFUSAM Quillón podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

10.- GESTIÓN PREVENTIVA

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,

COMITÉ DE APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO CEAL-SM / SUSESO Y SUS INTEGRANTES SON:

Sebastián Valenzuela Valenzuela.	María Luisa Urriola Duran.
Arlette Plaza Toro.	Sebastián Miranda Silva.
Andrea Palavecino Miranda.	Cecilia Vásquez Ascencio.
Diego Valdés Anabalon.	Fabiola Arriagada Rubilar.

LOS MIEMBROS DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD Y SUS INTEGRANTES SON:

María Luisa Urriola Duran	Nicole Torres Andreu
Sebastián Miranda Silva	Mónica Fernández Villa
Fabiola Arriagada Rubilar	Álvaro San Martin Correa
Joselyn Jara Valenzuela	Juan Santibáñez Acosta
José Badilla Badilla	Oriana Poza Poblete
Rodrigo Alarcón Valenzuela	Victoria Macaya Contreras

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

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

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante conducto regular (oficio conductor).

a) IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

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

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.

b) MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN:

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

- 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.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que el DESAMU abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos.
- Además, la entidad empleadora organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.
- Las jefaturas y los trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

La entidad empleadora informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante conducto regular (oficio conductor) y el responsable de esta actividad será la Unidad de Recursos Humanos de DESAMU.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo/ en el programa preventivo

de la entidad empleadora, 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(as) conducto regular (oficio conductor) y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con la Unidad de Recursos Humanos de DESAMU.

c) MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

El Departamento de Salud de Quillon, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Comité de Aplicación, CEAL/SM evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

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

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a la Unidad de Recursos Humanos conforme vía correo electrónico.

11.- MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

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

12. DENUNCIA

Las personas afectadas por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, podrá realizar su denuncia en forma verbal o escrita ante el empleador o ante la dirección del trabajo de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

El empleador o la dirección del trabajo, según corresponda, deberán disponer e informar los medios idóneos para recibir las denuncias.

LAS DENUNCIAS FORMULADAS DEBERÁN TENER ENTRE OTROS LOS SIGUIENTES ANTECEDENTES.

a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, numero de cedula de identidad y correo personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo N°516, del Código del Trabajo. En el caso de ser distinta la denuncia del denunciante, deberá indicar dicha información y la representación de la invocada.
b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
c) Vinculo organizacional que tienen las personas afectadas con la o las personas denunciadas. En el caso que las personas denunciadas sean externas a la empresa, indicar la relación que las vincula.
d) Relación de los hechos que se denuncien.

e) Si la denuncia se realiza directamente ante la Contraloría General de la Republica, se deberá indicar el servicio y su Rut o en su defecto, indicar a su representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo.

PRINCIPIOS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

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

a) PERSPECTIVA DE GÉNERO.

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

b) NO DISCRIMINACIÓN.

El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

c) NO REVICTIMIZACIÓN O 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.

13. FORMATO PARA CONFECCIONAR UNA DENUNCIA.

MODELO FORMULARIO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

En_____ a _____del mes de _____, el/la Funcionaria/o Receptor/a de la Denuncia ha recepcionado de parte de don/doña_____, Rut_____, la siguiente denuncia

INDIQUE EL TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Maltrato Laboral	
Acoso Laboral	
Acoso Sexual	

IDENTIFICACIÓN DE EL/LA 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 maltrato laboral, acoso laboral y/o acoso sexual)	
Denunciante: Persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato laboral, acoso laboral y/o acoso sexual y que no es víctima de tales acciones	

Datos personales de el/la DENUNCIANTE (sólo en el caso de que el/la denunciante no sea víctima):

Nombre completo	
Cargo que desempeña	
Departamento, unidad, área de desempeño	
RUT	
Dirección particular	
Región y comuna	
Teléfono de contacto	

Datos personales de la VÍCTIMA:

Nombre completo	
RUT	
Dirección particular	
Región y comuna	
Teléfono de contacto	

Datos de la VÍCTIMA respecto a la organización:

Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad, Área de desempeño	

Datos personales de el/la DENUNCIADO/A:

Nombre completo	
Cargo que desempeña	
Departamento, unidad, área de desempeño	

RESPECTO A LA DENUNCIA

Nivel jerárquico de el/la DENUNCIADO/A respecto a la Victima:

Marque con una "X" la alternativa correspondiente:

Nivel jerárquico superior	
Igual nivel jerárquico	
Nivel jerárquico inferior	

¿El/la DENUNCIADO/A corresponde a la jefatura superior inmediata de la Victima?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Sí	
No	

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

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Sí	
No	
Ocasionalmente	

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

COMPROBANTE RECEPCIÓN
DENUNCIA

COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA LA DENUNCIA

_____

NOMBRE-FIRMA
DENUNCIANTE

FECHA___/___/__ _____

(FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO) NOMBRE-FIRMA
RECEPTOR/A

COMPROBANTE RECEPCIÓN
DENUNCIA

COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE LA DENUNCIA

_____

NOMBRE-FIRMA
DENUNCIANTE

FECHA___/___/__ _____

(FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO) NOMBRE-FIRMA
RECEPTOR

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 hoja adjunta.

_____

_____

_____

_____

Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia:

Marque con "X" la alternativa que corresponda:

Ninguna evidencia específica	
Testigos	
Correos electrónicos	
Fotografías	
Video	
Otros documentos de respaldo	

Si respondió "Otros Documentos de respaldo", favor señale cuál/es:

_____

_____

_____

Observaciones:

_____

_____

_____

_____

Nombre y firma Denunciante

Fecha ____ /____ / __

Contraloría General de la República, cualquiera sea el canal que se disponga, se deberá dar especial cumplimiento al principio de protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

En caso que la denuncia se realice en forma verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.
No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia.

Si la denuncia es presentada ante el empleador, este deberá informar a la persona denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo.

En el caso de la primera opción, deberá informar al servicio el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres días contados desde la recepción de la denuncia. Si se optare por su derivación, o la persona denunciante así lo solicita, en este mismo Plazo, deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho servicio.

Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 40. Inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

Cualquiera sea la decisión que se adopte, el empleador deberá informar por escrito a la parte denunciante.

Líneas o canales para hacer una denuncia

La persona que realice la respetiva denuncia, la podrá realizar ante:

a) Director(a) del DESAMU.

b) Director(a) CESFAM, según corresponda.

c) receptor de denuncia que fue seleccionado mediante votación popular

d) Contraloría General de la República.

Tratándose de una denuncia dirigida en contra aquellas personas señaladas en el art. 4º, inciso 1º, del CT, (Director(a) del DESAMU o Directores de Establecimientos) la denuncia siempre deberá ser derivada a la Contraloría General de la República.

15.- DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

En el caso que la denuncia sea recepcionada por los Directores de Establecimientos, este tendrá un plazo de 24 horas, (día hábil) para informar y solicitar la reunión con Director del Departamento de Salud, para dar cumplimiento a los plazos establecidos por la Ley (03 días hábiles).

Una vez recepcionada dicha denuncia, se decidirán dos acciones:

a) Una investigación interna.

b) o será derivado a la Contraloría General de la Republica.

En el caso de realizar una investigación interna, se deberá informar al denunciante las medidas de resguardo adoptadas y a la vez, se deberá informar a la Inspección del trabajo, sobre el inicio de la investigación interna.

Artículo 7º, del Reglamento Ley Karin, Dictamen 21.

Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación.

Sin perjuicio de las directrices establecidas en este reglamento, la persona a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente reglamento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.

b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.

c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.

d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.

e) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación del servicio, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el presente reglamento.

f) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Artículo 14. La designación de la persona a cargo de la investigación. El empleador deberá designar preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

Derechos de las personas trabajadoras y obligaciones generales de los participantes en el marco del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

Artículo 4. Participantes en el procedimiento. Son aquellas personas o sus representantes, instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora. Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, conforme a este reglamento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 516 del Código del Trabajo.

Artículo 5. Derechos generales de las personas trabajadoras. Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

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

Artículo 6. Obligaciones generales de los empleadores. Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, los empleadores deberán:
a) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.
b) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del presente reglamento.

c) Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la ley Nº 16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

d) Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente reglamento. Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste voluntad.

f) Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo. (Las denuncias de los funcionarios públicos y/o municipales son acogidas por la Contraloría General de la República).

g) Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

h) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

i) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley Nº 16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a

las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo Y enfermedades profesionales.

j) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.

k) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.

l) Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.

m) Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.

n) Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N 0 8 del Código del Trabajo.

o) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Artículo 7. Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación.

Sin perjuicio de las directrices establecidas en este reglamento, la persona a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente reglamento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.

b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.

c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.

d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.

e) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el presente reglamento.

f) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

ARTÍCULO 9º, DEL REGLAMENTO DICTAMEN NRO. 21, LEY KARIN Nº 21.643. OBLIGACIONES GENERALES DE LA ASOCIACIÓN GREMIAL DE FUNCIONARIOS DE SALUD

Tendrán, A Lo Menos, Las Siguientes Obligaciones:

a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que el empleador elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del presente reglamento.

b) Representar a la persona afectada que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del presente reglamento.

c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

d) Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

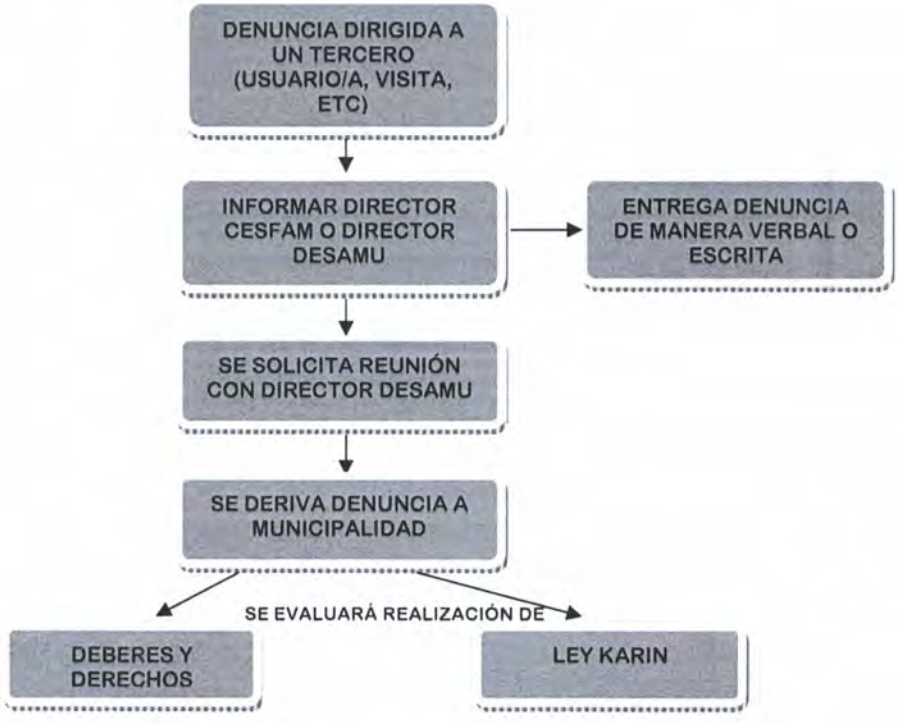
16.- FLUJOGRAMA PARA EFECTUAR DENUNCIA

Flujograma de denuncia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo ejercido por un funcionario de centro de salud comunal o DESAMU.

Flujograma de denuncia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo ejercido por un director de centro de salud comunal.

Flujograma de denuncia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo ejercido por un alcalde o concejal.

Flujograma de denuncia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo ejercido por un tercero (usuario o visita, etc.)



Flujograma de denuncia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo ejercido por un director de departamento de salud municipal (DESAMU).

17.- DILIGENCIAS MÍNIMAS.

ARTÍCULO 15. REGLAMENTO LEY KARIN

La persona a cargo de la investigación, deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia de la empresa, y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el presente reglamento.

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

De igual manera, la persona a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno respectivo; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos

Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales- Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las

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

De las sanciones

Artículo 19. Adopción de medidas o sanciones del Informe por el empleador.

Notificado el empleador de las observaciones de la Dirección del Trabajo y/o Contraloría General de la República, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso que la Contraloría General de la República y/o Dirección del Trabajo, no se pronuncie o no formule observaciones a la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Contraloría General de la República.

18.- DIFUSION

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a los funcionarios dependientes del Cesfam Alberto Gyhra Soto, Cecosf, Postas Y Desamu, mediante los siguientes medios:

- Reunión General
- Entrega Del Protocolo
- Capacitación De Ley 21643 (Ley Karin)
- Correo Electrónico
- U Otro Medio.

19.- TABLA DE MODIFICACIONES

Edición N°	Motivo del Cambio	Fecha Aprobación