

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO COMDES CALAMA ÁREA UNIDAD CENTRAL

Código: PR-PREVE-EDU-001
Versión: 1.0
Fecha emisión: Julio 2024
Vigencia: 1 año
Página 1 de 30

CONTENIDO

I. ANTECEDENTES GENERALES	2
1. Introducción	2
2. Objetivo	2
3. Alcance.....	3
4. Definiciones.....	3
5. Marco conceptual y descripción de conductas.....	3
6. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.....	7
7. Principios para el proceso de denuncia, investigación y sanción de este protocolo.....	8
8. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras	11
9. Organización para la gestión del riesgo	12
II. GESTIÓN PREVENTIVA.....	13
1. Identificación de los factores de riesgo.....	13
2. Medidas para la prevención	14
3. Mecanismos de seguimiento	15
III. DIFUSIÓN	16
IV. PROCEDIMIENTO ANTE LA PRESENTACION DE DENUNCIA UNIDAD CENTRAL	17
ANEXO N°1 FORMULARIO DE DENUNCIA.	26
ANEXO N°2 COMPROBANTE DE RECEPCION DE DOCUMENTOS	30

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 2 de 30

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la 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. **La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama Área de Unidad Central** 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, 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 al personal de los mismos establecimientos educacionales, unidad central y por terceros ajenos a la relación laboral.

2. 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.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 3 de 30

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas dirección ejecutiva, jefaturas de unidad central, Dirección de educación de COMDES, trabajadores en general de COMDES en el área de educación y unidad central, nombrados en calidad de contrato indefinido, a plazo fijo, etc. De igual manera este protocolo se aplicará a las empresas contratistas, proveedores cuando existan denuncias cruzadas, y a las visitas, usuarios, alumnos, apoderados y alumnos en práctica que acudan a nuestras dependencias.

4. Definiciones

Víctima:

Es la persona sobre quien recae la acción de violencia en el trabajo, acoso laboral y/o sexual.

Denunciante:

Corresponde a la persona que, acercándose al /la receptor/a de denuncias por presunta situación de violencia en el trabajo, acoso laboral y/o sexual, decide formalizar personalmente la misma, lo que puede ser realizado tanto por la víctima como por un tercero que hubiere tomado conocimiento de los hechos. No se refiere específicamente a la persona que es víctima de las conductas antes descritas.

Denunciado/a:

Es la persona que manifiesta una serie de actitudes, comportamientos hostigadores y humillantes, hacia la víctima y que ha sido señalado por el/la denunciante como el/la responsable de los hechos relatados.

5. Marco conceptual y descripción de conductas

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

- **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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

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

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 4 de 30

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.
- **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 modificado por la Ley 21.643).

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

- 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 menospreciarlo.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 5 de 30

- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
 - Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto ENTRE TRABAJADORES.
 - 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 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 apoderados, alumnos, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo), como, por ejemplo:
 - 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 (Acción de tomar los bienes de otro en contra de su voluntad y utilizando fuerza o temor).

Se entiende por terceros ajenos a la relación laboral, a los padres, apoderados y familiares de alumnos, empresas de prestación de servicios externos o cualquier persona ajena a la Corporación.

- **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.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 6 de 30

- 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 sexismo hostil es:

- Comentarios denigrantes para las personas o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia las personas o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de las personas o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las personas, 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 u hombre una explicación no solicitada cuando aquella persona es experta en el tema.
- Interrumpir bruscamente a una mujer o un hombre mientras habla y sin esperar que la persona termine.
- 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".

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 7 de 30

- **Prácticas que no constituyen acoso o violencia en el trabajo.**

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.

Para mantener ambientes de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres promoviendo sanos ambientes laborales, se estima relevante conocer aquellas prácticas que NO constituyen acoso laboral, permitiendo excluir los elementos que no califican para eventual denuncia:

- Discrepancia o diferencias de opiniones en el contexto laboral.
- 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,
- Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- Asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto según su contrato de trabajo, así como horarios de trabajo para garantizar el adecuado funcionamiento de las actividades de unidad central.
- Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral o evaluación de desempeño cuando corresponda e instruir medidas para mejora.
- Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones,
- Solicitud de entrega de trabajo acordado, en tiempo, calidad y forma.
- Amonestaciones del jefe directo producto de errores o faltas reiterativas.
- 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 de forma oculta o encubierta como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

6. 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, los principios para una gestión preventiva

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CORPORACION MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 8 de 30

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.

7. Principios para el proceso de denuncia, investigación y sanción de este protocolo.

A. Probidad administrativa: El principio de probidad administrativa consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

B. Confidencialidad: El proceso de denuncia, investigación y sanción de actos constitutivos de vulneración de la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en quienes asumen la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento, en sus distintas etapas, tanto en la relación con los involucrados como en su actuar en general, respecto a la información de que tome conocimiento, de manera que las trabajadoras y los trabajadores tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso.

C. Imparcialidad: Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgo ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como de género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.

D. Debido Proceso: El proceso investigativo requiere la existencia de instancias de defensa, que permita derecho a ser oído o a ofrecer y rendir pruebas, y al cumplimiento de requisitos respecto de la fundamentación de la decisión administrativa, asegurando el derecho a una decisión fundada.

E. Celeridad: La naturaleza de este protocolo obliga a que se lleve a cabo con la mayor diligencia, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación de la culpabilidad, pudiendo menoscabar los fines correctivos y reparadores que se persiguen. La celeridad con que se lleve a cabo el procedimiento debe ser acorde a los plazos estipulados, sin consideración de quien realice la denuncia y dando estricto cumplimiento al principio de igualdad de género.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 9 de 30

F. Idoneidad: Los actores que participen en la temática y procesos relativos al maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual, deben contar con las habilidades y capacidades propias que correspondan y que le permitan realizar un trabajo de calidad, que asegure una investigación razonable.

G. Colaboración: Es deber de cada persona que se desempeñe en la Corporación, cualquiera sea su jerarquía, calidad jurídica y/o tipo de contratación, colaborar con la investigación, cuando se manejen antecedentes e información fidedigna, que aporten al proceso investigativo.

H. Legalidad: Los hechos que justifican la instrucción de un procedimiento disciplinario se encuentran contenidos en el Estatuto Administrativo. Es el mismo, se establecen las etapas del procedimiento, las facultades de los órganos intervinientes y las sanciones aplicables para cada caso, debiendo los partícipes sujetarse a dichas normas.

I. Proporcionalidad de la sanción: Toda medida disciplinaria debe aplicarse en relación al mérito del proceso y a la gravedad de la infracción cometida.

J. Presunción de inocencia: No puede aplicarse sanciones sin que haya culminado completamente la investigación sumaria o el sumario administrativo y que éste haya arrojado la efectividad de los hechos denunciados.

K. Protección de la víctima: Las o los intervinientes del presente documento deberán adoptar todas las medidas necesarias que correspondan para efectos de otorgar el debido resguardo de la víctima, desde que se toma conocimiento de la respectiva denuncia.

L. Igualdad de género y equidad de género: Consiste en la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantiza a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

M. Perspectiva de género: Implica analizar y abordar incidentes desde un enfoque que reconozca las posibles dimensiones de género involucradas. Este protocolo busca identificar y enfrentar desigualdades, estereotipos, discriminación y violencia de género en las denuncias. El protocolo debe proporcionar pautas para crear un espacio seguro y confidencial, asegurando respuestas sensibles y equitativas que consideren distintas experiencias y desafíos basados en el género de las personas involucradas.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 10 de 30

N. 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.

O. 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.

P. 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.

Q. Responsabilidad: La denuncia debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros que sean comprobadamente falsos, el o la denunciante podrá ser objeto de medidas disciplinarias, por medio de la instrucción de un procedimiento investigativo previo.

R. Proporcionalidad: En el presente protocolo, ante cualquier medida que pueda afectar un derecho fundamental, se deberá ponderar la restricción que se pretenda adoptar, teniendo en cuenta la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del propio derecho). Al aplicar alguna sanción se deberá considerar, respecto del denunciado o denunciada, la gravedad de la conducta, así como la concurrencia de circunstancias atenuantes y agravantes.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 11 de 30

S. Prevención: El protocolo debe permitir a todas las personas a quienes resulte aplicable de la institución, la identificación y sensibilización de conductas que atentan a la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir y resguardar un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones de sexo, género u orientación sexual o de cualquier naturaleza. Asimismo, tiende a modular el comportamiento en función de lo permitido y censurar la aparición de manifestaciones de atentados a la dignidad

8. Derechos y deberes de las entidades empleadoras 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 las medidas 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. Empleador:

- 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.
- Adoptar medidas de resguardo de las partes inmediatamente una vez recibida la denuncia y durante la investigación.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia de forma inmediata.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 12 de 30

- Monitorear y cumplir el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.
- La dirección ejecutiva y el comité de aplicación CEAL de unidad central son los responsables de liderar y dar cumplimiento a las medidas de prevención relacionadas al presente protocolo (riesgos psicosociales y prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo)
- La dirección ejecutiva y jefaturas deben otorgar las facilidades para que los comités de aplicación puedan ejecutar las mejoras establecidas y mantener actualizado y constituido el Comité de aplicación CEAL.
- La dirección ejecutiva y jefaturas deben incentivar la participación de todos sus trabajadores en las actividades que gestione el Comité de aplicación CEAL de unidad central con el fin de dar cumplimiento a este protocolo.

9. 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, el departamento de calidad, seguridad y medio ambiente en conjunto con cada comité de aplicación CEAL.

Es responsabilidad de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia.

Se informará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas inicialmente publicando la información en la página web de COMDES y enviando la información a los correos electrónicos de cada trabajador y se capacitará presencialmente.

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo ingresando a la página de COMDES en la sección de denuncias y consultas protocolo de prevención, denuncia, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CORPORACION MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 13 de 30

9.1 Organización para la gestión de riesgos de empresas externas.

Cuando existan trabajadores con empresas contratistas o de servicios, la Comdes se coordinará con la contratista para dar cumplimiento a las normas para la Prevención y vigilara el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas. Tratándose de nuevas licitaciones o contrataciones de servicios, las bases de licitación se actualizarán según la Ley 21.643 a cargo del departamento de Control Interno de COMDES.

II. 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 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.

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 incívicas o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años.

- Para ello, inicialmente se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario ISTAS 21.
- y el número denuncias por enfermedad profesional relacionadas con la salud mental (DIEP) del periodo año 2023-2024.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 14 de 30

COMDES realizará el análisis necesario de los riesgos que posibilitan la violencia y el acoso en el trabajo, para su adecuada gestión preventiva para tales efectos, se aplicará una encuesta digital relacionada a las 7 preguntas de la dimensión violencia y acoso (VA) del cuestionario CEAL-SM/SUSESO y posteriormente se analizarán los resultados obtenidos para su correcta gestión.

Los factores de riesgo son:

- Acoso Sexual
- Acoso Laboral
- Violencia de terceros ajenos a la relación laboral
- Comportamientos incívicos
- Sexismo
- Carga de trabajo
- Exigencia emocional
- Desarrollo Profesional
- Reconocimiento y claridad de rol
- Conflicto de Rol
- Calidad de Liderazgo
- Compañerismo
- Inseguridad con las condiciones
- Equilibrio trabajo y vida privada
- Confianza y justicia organizacional
- Vulnerabilidad

2. 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, acoso sexual en el trabajo, violencia en el trabajo y violencia ejercida por terceros.

- 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 en la cual 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 a través del comité de aplicación de unidad central.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán la entrega de afiches e informativos, informar a trabajadores el protocolo interno e

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 15 de 30

informar a las personas externas la política de prevención, acoso laboral, acoso sexual y riesgos psicosociales ante eventos que constituyan violencia hacia los trabajadores de COMDES unidad central.

- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la **Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama** abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, cartillas informativas u otros). Esta información será entregada a través de medios digitales como correo electrónico y página web de COMDES.
- Además, la **Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama** 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.
- La Dirección ejecutiva, Dirección de educación, jefaturas y en general las personas trabajadoras 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 **Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama** 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 charlas, entrega de información mediante afiches, trípticos y videos.
- Finalmente, el procedimiento de denuncia, investigación y sanción de acoso laboral, sexual y violencia se dará a conocer a los trabajadores mediante la publicación en la página web de COMDES, y mediante correos electrónicos al buzón personal de cada trabajador.

3. Mecanismos de seguimiento

La **Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama** con la participación del comité de aplicación del protocolo CEAL de unidad central será responsable de evaluar 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 al finalizar la implementación de cada actividad en cada centro de trabajo.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CORPORACION MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 16 de 30

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL SUSESO, cuando corresponda su reevaluación; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) (agosto 2024 hasta julio 2025) producto de situaciones de acoso o de violencia externa.

COMDES realizará nuevamente el análisis necesario de los riesgos que posibilitan la violencia y el acoso en el trabajo, para su adecuada gestión preventiva para tales efectos, se aplicará una encuesta digital relacionada a las 7 preguntas de la dimensión violencia y acoso (VA) del cuestionario CEAL-SM/SUSESO y posteriormente se analizarán los resultados obtenidos para su correcta gestión.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación por el Departamento de calidad, seguridad y medio ambiente.

III. DIFUSIÓN

➤ **DIFUSIÓN PROTOCOLO Y MEDIDAS PREVENTIVAS.**

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, a través de los siguientes medios digitales: por correo electrónico, página web de COMDES, pantallas de información, Asimismo, este protocolo se dispondrá como anexo en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de COMDES.

➤ **DIFUSIÓN PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN.**

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, a través de los siguientes medios digitales: por correo electrónico, página web de COMDES, pantallas de información, Asimismo, este protocolo se dispondrá como anexo en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de COMDES.

Este procedimiento de denuncia, investigación y acoso se dará a conocer de forma semestral a todos los trabajadores por los medios mencionados anteriormente.

	<p align="center">PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p> <p align="center">CORPORACION MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA</p>	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 17 de 30

IV. PROCEDIMIENTO ANTE LA PRESENTACION DE DENUNCIA UNIDAD CENTRAL

ARTICULO 1: La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo.

Si La denuncia es presentada ante el empleador, deberá hacerse ante el Departamento de Recursos Humanos de COMDES.

La denuncia deberá presentarse preferentemente en soporte papel o podrá efectuarse por vía electrónica, a través de correo electrónico u otro medio análogo. En caso de que se utilice la vía electrónica, deberá adjuntarse debidamente firmada.

Si la denuncia es realizada verbalmente, quien la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.

La denuncia deberá contener:

A). La identificación del denunciante, cedula de identidad domicilio y correo electrónico, cargo que ocupa. Sin perjuicio del deber de resguardo de la confidencialidad, que es propio del presente protocolo, la identificación del denunciante frente a la institución será un requisito indispensable para la procedencia de la denuncia, toda vez que será responsabilidad de este último otorgar los antecedentes mínimos señalados en el presente artículo. Cuando la denuncia se realice por vía electrónica, el o la denunciante deberá adjuntar el formulario o el instrumento donde conste la denuncia, firmado digitalmente o bien escaneado y firmado materialmente.

B). La individualización de quienes hubieren cometido actos constitutivos de maltrato laboral, acoso laboral y/o acoso sexual, como también de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.

C). Narración circunstanciada de los hechos, fecha y lugar en que ocurrieron.

	<p align="center">PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p> <p align="center">CORPORACION MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA</p>	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 18 de 30

D). Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

En caso de que la denuncia no cumpla con lo prescrito anteriormente, el trabajador/a quien recepcione la denuncia en virtud del artículo 1° deberá requerir, dentro del plazo de 24 horas al o a la denunciante para que, en un plazo de dos días hábiles, subsane la omisión o complemente la información, con indicación de que, si así no lo hace, se tendrá por no presentada su denuncia, pudiendo de todas formas presentarla con posterioridad cumpliendo con los requisitos señalados precedentemente.

E). - La denuncia deberá ser firmada por el denunciante. Si éste no pudiere firmar, lo hará un tercero a su ruego.

En caso de que el denunciado sea alguna de las personas ante las cuales se pueda presentar la denuncia, está podrá ser presentada ante el Jefe del Departamento Jurídico de COMDES.

En caso que la persona denunciada, o la persona denunciante por las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m), de la ley 18.883, 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 respectivo conforme a las reglas del Estatuto de funcionarios municipales, en cuanto sean compatibles. Para este caso, será competencia del departamento jurídico el ingreso de la denuncia ante la Contraloría.

Para el caso que la persona denunciada sea la jefatura máxima, se deberá poner en conocimiento de la Inspección Provincial del Trabajo El Loa, dicha situación, en un plazo de tres días hábiles.

La presentación de la denuncia ante el ante el Departamento de RRHH, mediante los canales electrónicos habilitados para ellos, imposibilita a ser presentada paralelamente la misma ante la Dirección del Trabajo y viceversa, por lo que deberá elegir ante quien la presentará.

ARTICULO 2: Recibida la denuncia por alguna de las personas facultadas para ello conforme el artículo anterior, deberán remitirla dentro de las 24 horas siguientes a la recepción de la misma, al departamento jurídico de COMDES para la designación de un fiscal y actuario que

	<p align="center">PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p> <p align="center">CORPORACION MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA</p>	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 19 de 30

lleve adelante la investigación, como también para la adopción de alguna de las medidas de que habla el artículo siguiente.

Las obligaciones establecidas para los receptores de denuncia deberán respetar y sujetarse estrictamente a los principios señalados en el presente documento, bajo apercibimiento de poder incurrir en responsabilidad administrativa.

ARTÍCULO 3: Recibida la denuncia, COMDES deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras:

- Separación de espacios físicos.
- Otorgamiento a la persona denunciante y/o víctima de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744.
- Suspender de sus funciones a la denunciada o denunciado.
- Destinar transitoriamente a la denunciada o denunciado a otro establecimiento o a otro sector dentro del mismo establecimiento de salud.
- Redistribución del tiempo de la jornada.
- Cabe destacar que durante el proceso que dure la investigación sumaria o sumario administrativo, las piezas son secretas hasta la formulación de cargos.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna se podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

ARTICULO 4: Una vez ingresada la denuncia al departamento jurídico, se deberá designar un fiscal para que realice la investigación, debiendo ser preferentemente un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

Para efectos de tener certeza que el fiscal posee los conocimientos referidos, se creará un registro que se actualizará semestralmente en el que se incluirán todos aquellos trabajadores/as que hubieren participado en capacitaciones, cursos, o hubieren cursado carreras profesionales que comprendan dichos conocimientos, así mismo que posean

	<p align="center">PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p> <p align="center">CORPORACION MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA</p>	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 20 de 30

experiencia previa en investigaciones internas. El registro de estos trabajadores será público, pudiendo el jefe del departamento jurídico designar a cualquiera de aquellos que se encuentre en la nómina referida.

La o el Fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y las trabajadoras y trabajadores estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite.

ARTICULO 5: Una vez designado el fiscal, deberá este ser notificado de su designación dentro del plazo de dos días, debiendo en el mismo acto de su notificación, aceptar el cargo, jurar y/o prometer desempeñarlo fielmente. Igual plazo aplica para la notificación del actuario. Notificación que deberá realizar el fiscal una vez que lo designe.

ARTICULO 6: Aceptado el Cargo tanto por el fiscal como por el actuario, se pondrá esta situación en conocimiento del denunciante y denunciado, por escrito, a efectos que, dentro del plazo de dos días, puedan recusar a alguno de estos, pudiendo al efecto invocar alguna de las siguientes causales:

- 1) Ser el fiscal o el actuario parte en la investigación o tener en él interés personal.
- 2) Ser el fiscal o el actuario, conviviente civil o pariente consanguíneo en cualquiera de los grados de la línea recta y en la colateral hasta el segundo grado, o ser padre o hijo de alguna de las partes;
- 3) Ser el fiscal o el actuario deudor o acreedor de alguna de las partes; o serlo su cónyuge o conviviente civil o alguno de sus ascendientes, descendientes o parientes colaterales dentro del segundo grado.
- 4) Ser el fiscal o el actuario socio en cualquier tipo de sociedad comercial, con alguna de las partes, serlo su cónyuge o conviviente civil, o alguno de los ascendientes o descendientes del mismo fiscal o actuario, o alguno de sus parientes colaterales dentro del segundo grado;
- 5) Tener el fiscal o el actuario con alguna de las partes amistad que se manifieste por actos de estrecha familiaridad;
- 6) Tener el fiscal o el actuario con alguna de las partes enemistad, odio o resentimiento que haga presumir que no se halla revestido de la debida imparcialidad;
- 7) Haber el fiscal o el actuario recibido, después de comenzado el pleito, dádivas o servicios de alguna de las partes, cualquiera que sea su valor o importancia.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CORPORACION MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 21 de 30

ARTICULO 7: La inhabilidad deberá ser puesta en conocimiento del jefe del departamento jurídico, quien debe analizar la veracidad de los hechos en que se funda la causal de recusación, de acogerse, deberá designar a quien ocupará el cargo del trabajador recusado. Designación que se deberá emitir dentro del plazo de 02 días de producida la recusación.

En caso de que no concurren los antecedentes en que se funda la recusación, se informará de tal situación a la o al denunciado por escrito, dentro del plazo de dos días.

En caso que se haya designado al nuevo fiscal o actuario, según corresponda, se aplicará el mismo procedimiento de notificaciones establecido en los artículos precedentes.

ARTICULO 8: Todas las notificaciones a que haga referencia este protocolo se podrán realizar al correo electrónico que designen las partes. Lo anterior, sin perjuicio de las notificaciones personales que se puedan practicar, siempre y cuando se deje constancia de las mismas en el expediente.

ARTICULO 9: Se concederá un plazo de tres días para contestar la denuncia deducida. En caso que se formule recusación, el plazo para contestar se entenderá suspendido, hasta la fecha en que quede firme la designación de fiscal y de actuario. Quedando firme la designación, el denunciado tendrá el plazo restante que le faltaba por computar para presentar su contestación hasta la fecha de presentación de la recusación.

ARTICULO 10: Durante la tramitación de la denuncia, el fiscal deberá tomar medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Presentada la contestación, el fiscal aperturará un período de prueba de 05 días, en el que podrá realizar todas las diligencias que estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos, debiendo notificar a las partes respecto de la fecha de inicio y término de período probatorio.

Las partes dentro del período probatorio, podrán rendir prueba ante el fiscal.

Sólo por causa justificada, las partes podrán pedir ampliación del término probatorio. Solicitud que resolverá de plano el fiscal, pudiendo ampliar el período de prueba en 05 días más.

	<p align="center">PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p> <p align="center">CORPORACION MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA</p>	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 22 de 30

En caso de que se requiera rendir prueba de testigos, se propondrán estos al fiscal, quien les tomará declaración, el día y la hora que se fije para tales efectos. Declaración que será tomada dentro del término probatorio.

ARTICULO 11: Vencido el periodo de prueba, dentro de quinto día, el o la fiscal emitirá un informe o vista para ante el departamento jurídico de COMDES, en el cual expondrá los resultados del proceso, junto a sus conclusiones respecto del caso, debiendo dar cumplimiento en cuanto a su contenido con lo dispuesto en el artículo 16 del reglamento del ministerio del trabajo que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

ARTICULO 12: Cuando los hechos denunciados y/o investigados pudieren importar la perpetuación de delitos previstos en las leyes vigentes, deberán ser denunciados conforme al artículo 175 del Código Procesal Penal. Esta obligación permite asegurar que aquellas denuncias por hechos de acoso laboral con mayor gravedad sean investigadas por organismos públicos persecutores penalmente y eventualmente, la imposición de medidas cautelares en contra de la persona denunciada si las circunstancias y la gravedad de los hechos lo ameriten.

ARTICULO 13: El plazo de investigación tendrá una duración de 30 días desde presentada la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo. Para efectos de computo del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción.

ARTICULO 14: Para efectos de sanciones, se aplicará lo establecido en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de COMDES.

ARTICULO 15: caso de incumplimiento por quienes deben cumplir las labores señaladas en el presente documento, como de los plazos contenidos en él, dará a lugar a que COMDES aplique alguna de las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de COMDES.

ARTICULO 16: El procedimiento será secreto respecto de terceros.

ARTICULO 17: Todos los plazos establecidos en este procedimiento serán de días hábiles, siendo los días sábado inhábiles para estos efectos.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CORPORACION MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 23 de 30

ARTICULO 18: En el evento que una trabajadora o trabajador haya denunciado algún hecho de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual sin fundamento, y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la denunciada o denunciado, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes, previa investigación interna, pudiendo ordenarse incluso su desvinculación.

ARTICULO 19: Contenidos Del Informe De Investigación.

Una vez finalizado el proceso de investigación, se deberá generar un informe del proceso realizado que deberá contener como mínimo la siguiente información:

- Identificación de la empresa: Nombre, correo electrónico y RUT.
- Identificación de la persona denunciante y de la persona denunciada: nombre, cédula de identidad o pasaporte, correo electrónico.
- Datos de la persona a cargo de la investigación: nombre, cédula de identidad o pasaporte, correo electrónico. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedente sobre su imparcialidad y/o del de la persona indicada en caso que corresponda.
- Debe contener las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- Contener los antecedentes y entrevistas efectuadas, en este punto se debe tener especial resguardo a la confidencialidad de las y los participantes.
- Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

ARTICULO 20: Al finalizar la investigación, se deberá remitir el informe a la Dirección del Trabajo dentro de 2 días de finalizada la investigación.

La dirección del trabajo dentro del plazo de 30 días deberá emitir su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, persona afectada, denunciante y denunciado, En

	<p align="center">PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p> <p align="center">CORPORACION MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA</p>	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 24 de 30

caso de no pronunciarse dentro de ese plazo se considerará válidas las conclusiones del informe remitido.

ARTICULO 21: Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador.

Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días (15) corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre 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 (15) corridos, una vez transcurrido treinta días (30) desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

ARTICULO 22: La resolución final del proceso con sus respectivas sanciones o medidas a aplicar deben ser informadas al denunciante y denunciado/a, mediante una vía escrita impresa o electrónica, pudiendo ser vía carta certificada al domicilio en el caso de no encontrarse al trabajador/a.

ARTICULO 23: Sin perjuicio del resultado del proceso investigativo, el departamento de calidad, seguridad y medio ambiente de COMDES, en conjunto con la jefatura correspondiente, deberán ejercer las medidas necesarias para restaurar el ambiente laboral y garantizar la calidad de vida, velando por que aquel, sea saludable, igualitario y de mutuo respeto.

No podrá recurrirse a mecanismos alternativos al procedimiento para resolver situaciones de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, respecto de ellos no se podrá mediar ni conciliar.

ARTICULO 24: VIOLENCIA RESPECTO DE TERCEROS.

En caso de que los hechos denunciados sean realizados por un tercero a COMDES, si este reviste el carácter de delito, será remitida la denuncia ante el Ministerio Público, debiendo además tomar las medidas de resguardo de la víctima, efectuando el ingreso ante el organismo administrador para su intervención psicológica, en caso contrario si los hechos no revisten el carácter de delito, se tomarán igualmente medidas de resguardo de la víctima, y se sancionará según corresponda.

	<p align="center">PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p> <p align="center">CORPORACION MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA</p>	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 25 de 30

ARTICULO 25: MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

La **Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama** 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.

REFERENCIAS:

- A. Ley 21.643 Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materias de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- B. Protocolo para La Prevención De Violencia Laboral Mutual De Seguridad C.Ch.C.
- C. Convenio 190 Sobre la violencia y el acoso.
- D. Reglamento del Ministerio del Trabajo que establece los directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CORPORACION MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 26 de 30

ANEXO N°1 FORMULARIO DE DENUNCIA.

Denuncia por hechos constitutivos de Maltrato, Acoso Laboral y / Sexual

1. TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

De acuerdo con el Protocolo, marque con una "X" la alternativa que corresponda al tipo de violencia laboral que se denuncia:

<input type="checkbox"/>	Acoso Laboral
<input type="checkbox"/>	Acoso Sexual
<input type="checkbox"/>	Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral

2. IDENTIFICACIÓN DE LOS INVOLUCRADOS

Marque con una "X" la alternativa que corresponda a la persona que realiza la denuncia:

<input type="checkbox"/>	Victima (persona en quien recae la acción de violencia laboral)
<input type="checkbox"/>	Denunciante (persona que pone en conocimiento el hecho de violencia, sin ser víctima de éste)

Datos personales del DENUNCIANTE (sólo en el caso que el DENUNCIANTE NO sea la VÍCTIMA):

Nombre Completo	
Cedula de identidad	
Cargo que desempeña	
Departamento o área de desempeño	
Establecimiento	
Teléfono de contacto	
Mail de contacto	

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CORPORACION MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 27 de 30

Datos personales de la VÍCTIMA:

Nombre Completo	
Cargo que desempeña	
Departamento o área de desempeño	
Establecimiento	
Teléfono de contacto	
Mail de contacto	

Datos personales del DENUNCIADO:

Nombre Completo	
Cargo que desempeña	
Departamento o área de desempeño	
Establecimiento	

3. RESPECTO A LA DENUNCIA

¿Cuál es el nivel jerárquico del DENUNCIADO respecto a la Víctima? Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

<input type="checkbox"/>	Nivel jerárquico superior
<input type="checkbox"/>	Igual nivel jerárquico
<input type="checkbox"/>	Nivel jerárquico inferior

¿El DENUNCIADO trabaja directamente con la víctima? Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No
<input type="checkbox"/>	Ocasionalmente

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CORPORACION MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 28 de 30

¿La VÍCTIMA ha puesto en conocimiento a su superior inmediato esta situación o a otro superior, si el victimario es su jefe/a? Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

	Sí
	No

4. NARRACIÓN DE LOS HECHOS

1. Describa las conductas manifestadas - en orden cronológico - por el presunto victimario que avalarían la denuncia. Indique el hecho; las personas involucradas; el lugar donde ocurrió; y otros detalles que complementen la denuncia. (Si requiere más espacio, puede incorporar los anexos que estime pertinentes).

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CORPORACION MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 29 de 30

5. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE ACREDITAN LA DENUNCIA

¿Con qué documentos o antecedentes cuenta, que acreditan su denuncia? Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

	Ninguna evidencia específica
	Testigo
	Correos electrónicos
	Documentos
	Informe médico y/o psicológico
	Otros medios de prueba

Señale Cuales

Señale los documentos que adjunta en la presente denuncia, indicando el nombre del documento y el número de páginas.

Nombre y Firma de Denunciante

Fecha de entrega del documento

_____/_____/_____

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CORPORACION MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CALAMA	Código: PR-PREVE-EDU-001
		Versión: 1.0
		Fecha emisión: Julio 2024
		Vigencia: 1 año
		Página 30 de 30

ANEXO N°2 COMPROBANTE DE RECEPCION DE DOCUMENTOS

COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA LA DENUNCIA/DOCUMENTOS

NOMBRE-FIRMA TRABAJADOR/A

FECHA ___/___/___

(Fecha de entrega de denuncia)

NOMBRE-FIRMA RECEPTOR/A

COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA

COPIA ENCARGADO/A DE RECIBIR LA DENUNCIA

NOMBRE-FIRMA TRABAJADOR/A

FECHA ___/___/___

(Fecha de entrega de denuncia)

NOMBRE-FIRMA RECEPTOR/A

Datos de quien denuncia:

RUT: _____ Teléfono: _____ Email: _____

Dirección: _____ Comuna: _____