



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA
E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL,
LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN
LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD**

CALAMA.

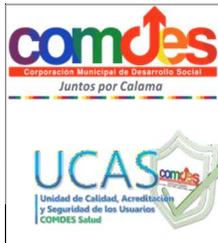
Versión:

Fecha Emisión: Julio 2024

Vigencia:

Página 1

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN
DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
EN LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD CALAMA**



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA
E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL,
LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN
LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD**

CALAMA.

Versión:
Fecha Emisión: Julio 2024
Vigencia:
Página 2

ÍNDICE

ARTICULO 1°: ANTECEDENTES GENERALES.	3
ARTICULO 2° OBJETIVO GENERAL	3
ARTICULO 3° ALCANCE	4
ARTICULO 4° DEFINICIONES	4
ARTICULO 5° DE PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROTOCOLO	5
ARTÍCULO 6° DEL MARCO CONCEPTUAL Y DESCRIPCIÓN DE CONDUCTAS	9
ARTÍCULO 7° DERECHOS Y DEBERES DEL DEPARTAMENTO DE SALUD DE COMDES Y DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.	13
ARTÍCULO 8°: DE LA IDENTIFICACIÓN RIESGOS	14
ARTÍCULO 9° PROCEDIMIENTO ANTE LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIA	17
REFERENCIAS	24
ANEXOS	25
ANEXO 1	25
ANEXO 2	27

	PROTOCOLO DE PREVENCION, DENUNCIA E INVESTIGACION DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD CALAMA.	Versión:
		Fecha Emisión: Julio 2024
		Vigencia:
		Página 3

ARTICULO 1°: ANTECEDENTES GENERALES.

Conforme lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Dirección de Salud de la Corporación Municipal de Desarrollo Social 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.

ARTICULO 2° OBJETIVO GENERAL.

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

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD CALAMA.	
		Versión:
		Fecha Emisión: Julio 2024
		Vigencia:
		Página 4

como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

ARTICULO 3° ALCANCE.

El presente protocolo es aplicable para todos los trabajadores, jefaturas, directores, contratistas, subcontratistas, proveedores, de los establecimientos de la Atención Primaria de Salud de Calama, cualquiera sea su situación contractual, así como a estudiantes y alumnos que participan en actividad docente asistencial.

ARTICULO 4° DEFINICIONES.

4.1 Víctima:

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

4.2 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.

4.3 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.

	PROTOCOLO DE PREVENCION, DENUNCIA E INVESTIGACION DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD CALAMA.	Versión:
		Fecha Emisión: Julio 2024
		Vigencia:
		Página 5

ARTICULO 5° DE PRINCIPIOS QUE RIGEN EL 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 funcionarias y los funcionarios 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, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD CALAMA.	Versión:
		Fecha Emisión: Julio 2024
		Vigencia:
		Página 6

F. Idoneidad: Los actores que participan 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.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD CALAMA.	Versión:
		Fecha Emisión: Julio 2024
		Vigencia:
		Página 7

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.

N. 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.

Ñ. 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.

O. 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.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD CALAMA.	Versión:
		Fecha Emisión: Julio 2024
		Vigencia:
		Página 8

P. 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.

Q. 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.

R. 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.

S. Así mismo se dará cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024 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

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD CALAMA.	Versión:
		Fecha Emisión: Julio 2024
		Vigencia:
		Página 9

sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley 16.744.-

ARTÍCULO 6° DEL MARCO CONCEPTUAL Y DESCRIPCIÓN DE CONDUCTAS.-

6.1 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 sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, podemos encontrar:

- 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, que va desde manoseos hasta violación. 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.



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA
E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL,
LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN
LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD**

CALAMA.

Versión:

Fecha Emisión: Julio 2024

Vigencia:

Página 10

6.2 Acoso laboral:

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

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

Tales como :

- 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.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD CALAMA.	Versión:
		Fecha Emisión: Julio 2024
		Vigencia:
		Página 11

- 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.

6.3 Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de usuarios, proveedores, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Tales como:

- 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.

6.4 Conductas incívicas:

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 las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves. Para enfrentar eventuales conductas incívicas 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, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD CALAMA.	
		Versión:
		Fecha Emisión: Julio 2024
		Vigencia:
		Página 12

- 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.

6.5 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 conductas de sexismo hostiles :

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

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.

	PROTOCOLO DE PREVENCION, DENUNCIA E INVESTIGACION DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD CALAMA.	Versión:
		Fecha Emisión: Julio 2024
		Vigencia:
		Página 13

- 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.

ARTÍCULO 7° DERECHOS Y DEBERES DEL DEPARTAMENTO DE SALUD DE COMDES Y DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

7.1.- De los trabajadores y trabajadoras:

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

7.2.- Del Departamento de Salud de COMDES CALAMA:

- 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.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD CALAMA.	Versión:
		Fecha Emisión: Julio 2024
		Vigencia:
		Página 14

- 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.

ARTÍCULO 8º: DE LA IDENTIFICACIÓN RIESGOS

La identificación de los riesgos y diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, se efectuó en razón de los antecedentes recopilados y obtenidos de la aplicación del protocolo de riesgos psicosociales, mesa de trabajo programa Saludablemente conformada por directores de los centros de trabajo, así mismo con la participación de los gremios, encuestas anónimas para el análisis de datos sobre Violencia al interior del trabajo como la violencia ejercida por terceros y de la revisión de bases de datos estadísticos y de registros disponibles en el área de salud.

Los factores de riesgos son entre otros:

- 1.- Carga de trabajo
- 2.- Exigencias emocionales
- 3.- Compañerismo
- 4.- Vulnerabilidad
- 5.- Conductas Incívicas
 - Rumores y comentarios malintencionados o infundios
 - Comunicación no verbal inadecuada (gestos, desprecio, evitar la mirada, etc.)
 - Hablar y/o criticar sobre de la vida privada de las personas
 - Indiferencia de la jefatura y/o colegas
 - Ignorar y/o dejar de hablar a pares o jefaturas (Ley del hielo)
 - Desprestigio frente a compañeros de trabajo
 - Uso de sobrenombres
 - Entre otros.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD CALAMA.	Versión:
		Fecha Emisión: Julio 2024
		Vigencia:
		Página 15

- 6.- Violencia y acoso laboral
- 7.- Acoso sexual
- 8.- Violencia ejercida por usuarios y/o acompañantes

Factores que deberán ser revisados y actualizados cada 2 años.

8.2 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 las conductas incívicas 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 las conductas incívicas 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.

Constituyen medidas preventivas, entre otras:

- 1.- Realizar revisión anual de las dotaciones requeridas por área de trabajo.
- 2.- Capacitar a los equipos en temáticas de gestión emocional, inteligencia emocional y autocuidado.
- 3.- Capacitación sobre trabajo en equipo.
- 4.- Capacitaciones en liderazgo, gestión de equipos y derechos fundamentales para jefatura.
- 5.- Capacitaciones sobre acosos laboral y acoso sexual, con enfoque de género.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD CALAMA.	Versión:
		Fecha Emisión: Julio 2024
		Vigencia:
		Página 16

- 6.- Campaña sobre buen trato: Decálogo COMDES Salud.
- 7.- Difundir y capacitar a funcionarios sobre el protocolo de acción ante agresiones al equipo APS.

Las temáticas aquí señaladas serán contempladas en el plan de trabajo que deberá establecer mecanismos de verificación de cumplimiento, alcances, acciones, plazos, recursos y responsables

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.

Este Departamento de Salud de COMDES CALAMA, declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

Reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido por Corporación de Desarrollo Social de Calama, como por las trabajadoras y trabajadores, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo

	PROTOCOLO DE PREVENCION, DENUNCIA E INVESTIGACION DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD CALAMA.	Versión:
		Fecha Emisión: Julio 2024
		Vigencia:
		Página 17

Difusión del protocolo: Se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante: publicación en página web, entrega física suscribiendo acta de recepción.

ARTÍCULO 9º PROCEDIMIENTO ANTE LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIA:

ARTICULO 9.1: La denuncia deberá presentarse ante el director o coordinador del dispositivo, líderes de sector y/o jefes de unidad, preferentemente por escrito, debiendo efectuarse mediante el llenado completo el formato de denuncia que consta en anexo 2 del presente protocolo.

La misma se entregará materialmente, o en su defecto será enviada mediante correo electrónica.

La denuncia deberá contener:

A).- la identificación del denunciante, cédula de identidad, domicilio y correo electrónico, cargo que ocupa.

Este es un requisito de la esencia de la misma, toda vez que no se admitirán denuncias de carácter anónimas.

B).- La individualización de quienes los hubieren cometido conductas de maltrato laboral, acoso laboral y/o acoso sexual, y violencia en el trabajo, sus cargos, si la persona fuera externa al Departamento de Salud, indicar relación que los vincula, como también de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.

C).- La narración circunstanciada de los hechos, fecha y lugar en que ocurrieron.

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

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



**PROTOCOLO DE PREVENCION, DENUNCIA
E INVESTIGACION DEL ACOSO SEXUAL,
LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN
LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD**

CALAMA.

Versión:
Fecha Emisión: Julio 2024
Vigencia:
Página 18

Para el evento que la denuncia se realice en forma verbal, quien la reciba deberá de igual forma el llenado del formato de denuncia que consta en anexo 2 del presente protocolo, que la que deberá ser suscrita por el denunciante y quien la recibió.

Cuando la denuncia se efectuó de forma oral, se le deberá entregar una copia del acta de denuncia al o la denunciante, timbrada y fechada.

En la denuncia podrá solicitarse que sean secretos, respecto de terceros, la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia.

En caso de que el denunciado sea alguna de las personas ante las cuales se pueda presentar la denuncia, está podrá ser presentada ante un director o coordinador, líder de sector y/o jefes de unidad de servicio diverso en el que preste servicios el denunciante.

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.

Así mismo, tendrá derecho a presentar la denuncia ante la Dirección del Trabajo de la ciudad de Calama, si así lo desea el denunciante o denunciada.

La presentación de la denuncia ante el director o coordinador del dispositivo, líderes de sector y/o jefes de unidad imposibilita, ser presentada paralelamente la misma ante la Dirección del Trabajo y viceversa, por lo que deberá elegir ante quien la presentará.

ARTICULO 9.2: Recibida la denuncia por alguna de las personas facultadas para ello conforme el artículo anterior, deberán remitir la denuncia dentro de las 24 horas siguientes a la recepción la misma, a la dirección del departamento de Salud de COMDES para la designación de un fiscal y actuario que lleve adelante la investigación, como también para la adopción de alguna de las medidas de que habla el artículo siguiente.

	PROTOCOLO DE PREVENCION, DENUNCIA E INVESTIGACION DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD CALAMA.	Versión:
		Fecha Emisión: Julio 2024
		Vigencia:
		Página 19

ARTÍCULO 9.3: 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, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.

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

ARTICULO 9.4: Una vez ingresada la denuncia a la dirección de salud, se deberá designar un fiscal para que realice la investigación, debiendo ser preferentemente un funcionario o funcionaria 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 funcionarios que hubieren participado en capacitaciones, cursos, o hubieren cursado carreras profesionales que comprendan dichos conocimientos, así mismo que posean experiencia previa en investigaciones sumarias y sumarios. El registro de estos funcionarios será público, pudiendo el o la directora del departamento de salud designar a cualquiera de aquellos que se encuentre en la nómina referida.

En Virtud del principio de colaboración, los funcionarios y funcionarias deberán cooperar en el procedimiento cuando se les solicite.

ARTICULO 9.5: 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

	PROTOCOLO DE PREVENCION, DENUNCIA E INVESTIGACION DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD CALAMA.	Versión:
		Fecha Emisión: Julio 2024
		Vigencia:
		Página 20

y 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 9.6: 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.

ARTICULO 9.7: La inhabilidad deberá ser puesta en conocimiento del director o directora de salud, debiendo el organismo, una vez analizada la veracidad de los hechos en que se funda la causal de recusación, si se acoge, deberá designar a quien ocupará el cargo del funcionario recusado. Designación que se deberá emitir dentro del plazo de 02 días de producida la recusación.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD CALAMA.	
		Versión:
		Fecha Emisión: Julio 2024
		Vigencia:
		Página 21

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 9.8: 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 9.9: Se concederá un plazo de tres días para contestar la denuncia deducida en su contra. En caso que se formule tal 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 la faltaba por computar para presentar su contestación hasta la fecha de presentación de la recusación.

ARTICULO 9.10: 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.

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.

	PROTOCOLO DE PREVENCION, DENUNCIA E INVESTIGACION DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD CALAMA.	Versión:
		Fecha Emisión: Julio 2024
		Vigencia:
		Página 22

ARTICULO 9.11: Vencido el periodo de prueba, dentro de quinto día, el o la fiscal emitirá un informe o vista para ante la dirección de Salud 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 de 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 9.12: 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 9.13: Para efectos de sanciones, se procederá supletoriamente por lo dispuesto en la Ley 18.883.

ARTICULO 9.14: En caso de incumplimiento de labores en el presente procedimiento, como de los plazos contenidos en él, dará a lugar a iniciar un sumario administrativo en los términos de los articulo 126 y siguientes de la Ley 18.883.

ARTICULO 9.15: El procedimiento será secreto respecto de terceros.

ARTICULO 9.16: Todos los plazos establecidos en este procedimiento serán de días hábiles, siendo los días sábado inhábiles para estos efectos.

ARTICULO 9.17: En el evento que una funcionaria o funcionario 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 sumaria o sumario administrativo, pudiendo ordenarse incluso su destitución, sanción que se encuentra consignada expresamente para este caso en el Estatuto Administrativo.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD CALAMA.	Versión:
		Fecha Emisión: Julio 2024
		Vigencia:
		Página 23

Sin perjuicio del resultado del proceso administrativo, 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.

ARTICULO 9.18: Al finalizar la investigación, se deberá por el director ejecutivo 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 caso de no pronunciarse dentro de ese plazo se considerará válidas las conclusiones del informe remitido.

ARTICULO 9.19 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 la 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 al tercero cambiando de centro al cual deba asistir en que sea atendido, o cambio de profesional. Según corresponda.

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 Mutua 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, DENUNCIA
E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL,
LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN
LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD**

CALAMA.

Versión:
Fecha Emisión: Julio 2024
Vigencia:
Página 24

ANEXOS

ANEXO 1: Ejemplos de conductas de acoso laboral.

Objetivo del acoso	Ejemplo de conductas
Disminuir la autoestima o la confianza en las propias capacidades	<ul style="list-style-type: none"> - Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas. - Amenazar de manera continuada a la víctima. - Tratar a la víctima de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros. - Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia. - Extender rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación o imagen de la víctima. - Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o elementos ajenos a la víctima, como casualidad o suerte. - Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones. - Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores.
Obstaculizar el desempeño en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir. - Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo. - Quitar áreas de responsabilidad, cambiando por tareas rutinarias o por ningún trabajo. - Modificar sus atribuciones o responsabilidades sin decirle nada.



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA
E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL,
LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN
LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD**

CALAMA.

Versión:

Fecha Emisión: Julio 2024

Vigencia:

Página 25

- Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.

**PROTOCOLO DE PREVENCION, DENUNCIA
E INVESTIGACION DEL ACOSO SEXUAL,
LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN
LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD**

CALAMA.

Versión:
Fecha Emisión: Julio 2024
Vigencia:
Página 26

RECEPCIÓN DE DENUNCIA LEY 21.643

Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo

Datos denunciante	
Nombre	
RUT	
Nº telefónico	
Correo Electrónico	
Dirección	
Cargo	
Centro de trabajo	
Fecha y hora	
Datos denunciado/a (Indicar si es parte de la organización o externo)	
Nombre	
Cargo (en caso interno)	
Contacto (dirección o teléfono si no hubiere)	
Si existen más involucrados señalar:	
Nombre	
Cargo (en caso interno)	
Contacto (dirección o teléfono si no hubiere)	
Nombre	
Cargo (en caso interno)	
Contacto (dirección o teléfono si no hubiere)	

Derecho a saber:

- Usted tiene derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del trabajo, por lo que en caso de elegir esta última acción puede ser derivado a dicha entidad.
- La organización tiene la facultad de llevar la investigación internamente o derivarla a la dirección del Trabajo.
- En caso de que los hechos denunciados puedan ser constitutivos de delitos penales, puede hacer uso 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.
- Para recibir atención psicológica temprana, será derivado al Organismo Administrador de la ley 16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, 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.
- Tanto 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.





**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA
E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL,
LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN
LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD**

CALAMA.

Versión:

Fecha Emisión: Julio 2024

Vigencia:

Página 27



Descripción de los hechos

Indica si adjunta antecedentes:

Nombre, fecha y firma de
quien recibe la denuncia

Firma Denunciante y
fecha recepción
comprobante.

