



**CORMUDES I**  
CORPORACION MUNICIPAL  
DE DESARROLLO SOCIAL  
DE IQUIQUE

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

*CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO  
SOCIAL DE IQUIQUE*

*2024*

Estimadas Funcionarias y Estimados Funcionarios.

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique, preocupada del bienestar y de la salud integral de todos sus equipos de trabajo, a objeto de promover un entorno laboral seguro y respetuoso para todos y todas, ha materializado su Política de Previsión del Acoso Laboral, el Acoso Sexual y la Violencia en el Trabajo.

Para complementar dicha Política y a efectos de dar a conocer a los funcionarios y funcionarias el procedimiento que se aplicará a las denuncias que se formulen en el marco de la implementación de la Ley N°21.643, denominada "Ley Karin", que se orienta en la prevención del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo, de modo de garantizar a todas las personas que prestan servicios en CORMUDESI, puedan desempeñar sus funciones en un ambiente laboral en que el respeto y la dignidad sean valores que orienten el funcionamiento diario, se hace necesario generar el presente documento que recoge los objetivos, alcance, principios orientados, los diferentes roles, definiciones y, particularmente, las reglas que regirán el procedimiento investigativo, en el que se recogen las medidas de resguardo que podrá definir el/la fiscal investigador/a, como también, las medidas correctivas que se propongan para su materialización futura, a efectos de que las conductas detectadas no se reiteren en el futuro.

Con estas palabras preliminares, como Secretario General y también en representación de todo el personal Directivo y de sus Jefaturas, les llamo a fomentar los espacios de trabajo saludables, libres de violencia, en todas sus dimensiones, como también, a conocer e interiorizarse de las medidas que regirán las investigaciones que se reciban por conductas que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo, a efectos de su adecuado conocimiento y resolución.

  
  
\_\_\_\_\_  
**Victor Guerrero Cossio**  
**Secretario General – CORMUDESI**

## I. Política de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y la Violencia en el Trabajo:

La Ley N°21.643, conocida como “Ley Karin, se dicta en el marco del fortalecimiento de las medidas relacionadas con la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, del acoso laboral y de la violencia en el trabajo; y que se orienta a de garantizar ambientes laborales seguros y respetuosos para las funcionarias y los funcionarios.

La Ley enfatiza la creación de mecanismos efectivos en la gestión de las denuncias, el proceso de investigación, las sanciones posibles de aplicar y las medidas correctivas futuras que sea necesario implementar, a efectos de evitar que situaciones como las constatadas no se repitan nuevamente.

Resulta importante destacar que la Ley Karin surge como respuesta a los trágicos sucesos generados en el año 2019, que desencadenaron el suicidio de Karin Salgado (Q.E.P.D.), TENS del Hospital Herminda Martín de Chillán, quien fue víctima de diversas conductas de acoso laboral por parte de sus colegas y superiores, a quien, como comunidad, rendimos nuestro reconocimiento y con quien también nos comprometemos en fortalecer las medidas que se oriente en evitar y erradicar toda conducta que pueda atentar contra el buen trato en el mundo laboral.

La Ley Karin refuerza nuestra responsabilidad como institución empleadora, para implementar políticas y programas de prevención, de capacitación y concientización de modo constante entre trabajadoras y trabajadores, en temáticas propias del acoso, en todas sus dimensiones, y la violencia en el trabajo.

Es política de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique y responsabilidad de sus directivos y de todos sus funcionarias y funcionarios de mantener un lugar libre de amenazas y actos de violencia y acoso, por cuanto estimamos que todo el personal que labora en ella merece ser tratado con cortesía y respeto.

En este ámbito la Política, sus procedimientos e instructivos se enfocan en la búsqueda de:

- a) Fomentar un trato de respeto mutuo entre los distintos actores de la Corporación; y externos que presten servicios a ella, promoviendo el trabajo colaborativo y las relaciones de cooperación y confianza.
- b) Empoderar a las personas, en el conocimiento y adecuado ejercicio de sus derechos, como integrantes de la Corporación.
- c) Entregar principios orientadores para cada etapa del ciclo de vida laboral de las personas.
- d) Entregar directrices claras a las jefaturas, sobre su rol en la Organización y su responsabilidad al conducir a los distintos equipos de trabajo en materias de gestión y desarrollo de las personas que componen su equipo de trabajo.
- e) Fomentar la transversalización del enfoque de género en todo el quehacer de Corporación, a través de un compromiso institucional que permita visibilizar y concientizar en inequidades y desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

## II. Objetivo General.

El objetivo de este protocolo es fortalecer los entornos laborales, creando espacios de trabajos seguros y libres de violencia, de manera de fomentar el buen trato, promover la igualdad con perspectiva de género y prevenir situaciones de acoso laboral, de acoso sexual y de violencia en el trabajo.

En este ámbito la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique asume la responsabilidad de erradicar conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente laboral.

Asimismo, la Corporación se compromete a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo, proceso en el cual también podrán colaborar los trabajadores y trabajadoras, en el entendido que todos debemos orientar nuestro obrar a fin de evitar su ocurrencia futura y su erradicación definitiva. En este ámbito, la Corporación incorporará estos riesgos en su matriz de riesgos, evaluándolos, monitoreándolos y tomando medidas para mitigarlos o corregirlos según los resultados del seguimiento. Los trabajadores también apoyarán a la Corporación en la identificación de riesgos detectados en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garantes de la salud y seguridad de las trabajadoras y los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

### *III. Alcance.*

Las disposiciones contenidas en el presente protocolo, se aplicará a todas las personas trabajadoras que presten servicios en las diferentes áreas en que tenga presencia la Corporación y que se relacionen con ésta, tales como:

- a).- Al Secretario General de la Corporación;
- b).- A todo el personal Directivo de la Corporación;
- c).- A todas las jefaturas de las diferentes áreas en que tiene presencia la Corporación;
- d).- En general a todo el personal que presta servicios bajo modalidad de contrato de trabajo, regidas por el Código del Trabajo, sea a plazo fijo o de duración indefinida;
- e).- En general a todo el personal que preste servicios en el área de la salud municipal en virtud de las normas contenidas en el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipalizada de la Ley 19.378.-, cualquiera fuese su modalidad de contratación;
- f).- A los alumnos y alumnas en práctica, de conformidad con lo dispuesto en el Libro I, Título II, capítulo primero, del contrato de aprendizaje, contenido en el Código del Trabajo, contratados bajo dicha modalidad; y
- g).- A las personas que presten servicios o desarrollen sus actividades, bajo modalidad de contratos a honorarios, siempre que ello se estipule expresamente en sus respectivos contratos.

El presente protocolo será aplicable a todas las personas previamente señaladas, cuando incurran en alguna de las conductas relacionadas con el Acoso Laboral y el Acoso Sexual, y que se generen en cualquiera de las dependencias que disponga la Corporación e inclusive fuera de ellas, siempre que se trate de situaciones generadas en el cumplimiento de funciones y labores. Con todo, también se aplicará a aquellas conductas que se originen en actividades convocadas por la propia Corporación o de alguna de sus reparticiones, sea que se trate de naturaleza laboral o de carácter extra programáticas.

Los usuarios y las usuarias, proveedores y terceros que concurran a cualquiera de las dependencias de la Corporación, podrán recurrir el presente Protocolo en caso de ser afectados o afectadas por alguna de las conductas que en él se contienen, siempre que sean cometidas por algunas de las personas señaladas en el párrafo primero de este título.

#### IV. Marco Jurídico y normativa aplicable.

El presente Protocolo se rige por la normativa e instructivos siguientes:

- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW);** Res. 34/180 ONU del 18 de diciembre de 1979; el cual comprende un instrumento jurídico internacional, aprobado por los Estados y que los compromete con una serie de obligaciones para con las mujeres.
- **"Convención de Belem Do Para" Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer,** Res. A.G 48/104 ONU del 20 de diciembre de 1993, la cual sostiene, entre otros temas, que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.
- **Convenio 190 sobre violencia y el acoso, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 21 de junio de 2019,** ratificado en Chile el 8 de marzo de 2023; el cual reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.
- **Constitución Política de la República de Chile,** Artículo 19, N°1, que establece el Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".
- **DFL 1/ 19653 DE 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado,** Artículo 52, que instruye el Principio de Probidad administrativa, es decir, la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- **Ley N°18.883 del Ministerio del Interior,** aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, aplicable supletoriamente, al personal regido por la Ley 19.378.-.
- **Ley N°19.378 del Ministerio de Salud,** establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.
- **Ley N°20.005,** publicada el 18 de marzo de 2005, que tipifica y sanciona el acoso sexual en toda relación de trabajo, sea pública o privada.
- **Ley N°20.007,** publicada el 08 de agosto del 2012, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral e incorpora a los funcionarios públicos y municipales.
- **Ley N°20.609,** publicada el 24 de julio de 2012, que establece Medidas Contra la Discriminación.
- **Ley 21.643 (Ley Karin Salgado),** publicada el 15 de enero de 2024, que modifica el Código del Trabajo, en materias de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- **Decreto N°21,** publicado el 03 de julio de 2024, que aprueba el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación, de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- **Circular N°3.813,** de junio de 2024, de la Superintendencia de Seguridad Social que entrega asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643.-

V. Intervinientes en el Protocolo y sus derechos y obligaciones.

• **Secretario (a) General de CORMUDESI:**

- ✓ Debe liderar toda la política preventiva al interior de la Corporación, a efectos de permitir que las orientaciones que se contengan en la política permeen en todas las reparticiones, de modo de generar una cultura del respeto y el buen trato.
- ✓ Autoridad quién, luego de tomar conocimiento de una denuncia, decidirá la instrucción del procedimiento para investigación y sancionar las conductas de acoso laboral, acoso sexual o la violencia en el trabajo

• **Director/a de Recursos Humanos:**

- ✓ Deberá administrar la correcta aplicación de los procedimientos e instructivos que se dicten en temáticas vinculadas con la implementación de la Ley Karin y mantenerlos actualizados según la normativa vigente; ello en coordinación con el Departamento Jurídico.
- ✓ Liderar las actividades de capacitación y sensibilización a directivos, jefaturas y personal en general, a fin de entregarles a todos ellos las herramientas necesarias para detectar posibles riesgos que puedan ocasionar situaciones de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo.
- ✓ Informar, conforme a las instrucciones impartidas por el/la Secretario/a General, los canales de denuncia de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. (Se comprenderán los canales internos definidos por la Corporación, como también los de instituciones externas, tales como: la Dirección del Trabajo, el Organismo Administrador de la Ley 16.744; la Superintendencia de Seguridad Social; el Ministerio Público, la Policía de Investigaciones de Chile y Carabineros de Chile, éstos últimos, para los efectos establecidos en el artículo 175 del Código Procesal Penal).
- ✓ Coordinar y monitorear el proceso de derivación y atención de la persona afectada para que reciba la atención psicológica temprana por el organismo administrador de la Ley 16.44.-, en los casos en que se hubiese decretado dicha medida de resguardo.
- ✓ Gestionar las restantes medidas de resguardo que sean definidas por el/la fiscal/investigador/a, a efectos de su correcta materialización.
- ✓ Elaborar los formularios de Denuncia Individual de Enfermedades Profesionales (DIEP) y de Denuncia Individual de Accidente de Trabajo (DIAT), cuando ello sea procedente.
- ✓ Proponer la incorporación de mejoras que sean pertinentes a los procedimientos y protocolos como resultado de las evaluaciones y mediciones que se desarrollen.
- ✓ Mantener un registro de todas las denuncias que sean formuladas por situaciones de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo, que será actualizada mensualmente, en conjunto con el Departamento Jurídico, a efectos de monitorear el seguimiento y pronta conclusión de los procesos investigativos. En esta labor deberá

resguardarse adecuadamente los datos personales de las personas involucradas, a fin de cumplir con el principio de confidencialidad.

- **Director/a del Departamento Jurídico:**

- ✓ Asesorará al/a Secretario/a General para la toma de decisiones respecto de la instrucción de las investigaciones en casos de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo.
- ✓ Orientará, al/a Secretario/a General, en el proceso de designación de fiscales/investigadores idóneos para tramitar los procesos investigativos.
- ✓ Colaborar a la Dirección de Recursos Humanos en la actualización de los procedimientos e instructivos vinculados a la implementación de la Ley N°21.643.-, de acuerdo a la normativa vigente.
- ✓ Proponer la incorporación de mejoras que sean pertinentes a los procedimientos y protocolos como resultado de las evaluaciones y mediciones que se desarrollen.
- ✓ Monitorear el cumplimiento del procedimiento e instructivo de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo, por parte de fiscales investigadores;
- ✓ Brindará asesoría y acompañamiento a fiscales/investigadores, en las temáticas propias con la implementación de los procedimientos e instructivos sobre temáticas de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo.
- ✓ Colaborará a la Dirección de Recursos Humanos, en el registro y monitoreo para el seguimiento y pronta conclusión de los procesos investigativos, debiendo cumplir con el principio de confidencialidad.
- ✓ Controlar que los procesos investigaciones se desarrollen dentro de los plazos establecidos y efectuar las propuestas respectivas respecto de la vista o informe del/la Fiscal/investigador/a.
- ✓ Mantener el control de todos los procesos administrativos que sean derivados a la Dirección del Trabajo, velando por su adecuado seguimiento e informando al/a Secretario/a General cuando se hubieren vencido los plazos legales otorgados a la referida Institución, para la definición futura.
- ✓ Asesorará a las Direcciones de Departamentos con respecto a la aplicación y cumplimiento de los protocolos e instructivos que se impartan en el marco de la implementación de la Ley N°21.643.-.

- **Jefaturas, Directoras/es o Encargados de Centros, Unidades o Establecimientos:**

- ✓ Promover espacios libres de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, incentivando el trato cordial y respetuoso entre todo el personal.
- ✓ Deberán aplicar los planes de prevención en la materia y realizarán difusión interna de los protocolos e instructivos que se emitan, de acuerdo a los lineamientos que defina el Departamento de Recursos Humanos.

- ✓ Orientar al personal de su dependencia acerca del procedimiento e instructivo de “Denuncia, Investigación y Sanción del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo”.
  - ✓ Velar por el permanente cumplimiento de los planes y aplicación de normas, en el ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia.
  - ✓ Denunciar toda conducta que, en el cumplimiento de sus funciones y respecto del personal de su dependencia, tenga conocimiento y ser constitutiva de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
- **Funcionarios/as:**
    - ✓ Derecho a trabajar en ambientes laborales libres de acoso laboral, acoso sexual y violencia.
    - ✓ Derecho a presentar denuncia en las instancias definidas para ello, basada en hechos verídicos.
    - ✓ Deber de cumplir con la normativa y los protocolos e instructivos orientados a generar ambientes laborales libres de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
    - ✓ Deber de cooperar en toda investigación que se desarrolle sobre acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, aportando todos los antecedentes de que conociera y que obren en su poder.
    - ✓ Deberá mantener la total confidencialidad de la información de la que tome conocimiento respecto de procesos investigativos de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
    - ✓ Derecho a informarse y conocer del proceso investigativo en que tenga participación como persona denunciante o persona denunciada, a efectos de ejercer los recursos y acciones que estime pertinentes.
    - ✓ Derecho a solicitar, en caso de ser persona víctima de acoso o violencia, las medidas de resguardo que estime necesarias de aquellas que han sido definidas en el protocolo.
    - ✓ Derecho a ser informadas sobre los protocolos e instructivos que se impartan en materias de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
  - **El/la Fiscal o Investigador/a:**
    - ✓ Realizar la investigación para determinar la existencia de los hechos y la individualización de los responsables y su participación, dentro de los plazos y formas definidos para ello, velando por su celeridad y confidencialidad.
    - ✓ Proponer las medidas de resguardo en favor de la persona afectada o modificar las que hubieren sido previamente definidas.
    - ✓ Proponer las medidas disciplinarias o las sanciones correspondientes, en la vista fiscal o informe que elabore al concluir la investigación.



- ✓ Cumplir con los procedimientos y protocolos definidos para la tramitación de los procesos investigativos, orientando su acción hacia la protección de la persona afectada.
- ✓ Proponer las medidas correctivas que estime necesarias, de acuerdo al mérito de los antecedentes recabados.
- ✓ En los casos en que disponga la medida de resguardo de derivar a la persona afectada a la atención psicológica temprana que entregará el Organismo Administrador de la Ley 16.744.-, deberá coordinar con el Departamento de Recursos Humanos la gestión y materialización de dicha medida.
- ✓ Informará al Departamento de Recursos Humanos, las restantes medidas de resguardo que se definan durante la investigación, a efectos de su materialización práctica.

## VI. Marco Conceptual General.

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

- a) Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- b) Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- c) Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- d) Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- e) 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).

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:

- a) Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- b) 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/as compañeros/as de trabajo.
- c) El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- d) Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- e) Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- f) Obligar a un/a funcionario/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.
- g) Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- h) Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- i) Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- j) 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.

➤ **Reglas comunes para el Acoso Laboral y el Acoso Sexual:**

Tratándose del acoso laboral y el acoso sexual, es importante considerar que ambos pueden tener diferentes formas de manifestación, dependiendo de donde surgen tales conductas, así encontramos los siguientes tipos de acoso:

- a. **Acoso Vertical descendente:** cuando la conducta es ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior al interior de la Corporación, la que puede estar determinada por su posición en ella, los grados de responsabilidad, la posibilidad de impartir instrucciones, entre otras.
- b. **Acoso Vertical ascendente:** cuando la conducta es ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida hacia una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior al interior de la Corporación. Ejemplo conductas ejercidas por funcionarios o funcionarias que mantienen mayor antigüedad en contra de jefaturas nuevas.
- c. **Acoso Horizontal:** cuando la conducta es ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía al interior de la Corporación.
- d. **Acoso Mixto o Complejo:** cuando la conducta es ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal con conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o se suma a la conducta indebida y ejerce las mismas conductas de acoso.

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

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

❖ **Comportamientos incívicos:** *El incivismo comprende aquellos 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 surgen del descuido de las normas sociales y 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, la Corporación pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves que puedan afectar los equipos de trabajo.

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

- a) El usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- b) Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- c) 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.
- d) 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.

Entre los ejemplos de sexismo hostil se encuentran los siguientes:

- a) Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- b) Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- c) Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- d) 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:

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

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

## VII. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

- **Principio de la Prevención:** La Corporación Municipal dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.
- **Principio de la Seguridad y Salud en el Trabajo:** La política debe seguir un enfoque preventivo que priorice la identificación, eliminación y control de riesgos laborales desde el diseño de sistemas y puestos de trabajo.
- **Enfoque de Género y Diversidad:** La política debe reconocer gestiones que promuevan la equidad de género y abordando la diversidad, a efectos de generar ambiente de trabajo inclusivos y respetuosos de la individualidad de cada persona.
- **Principio de la Universalidad e inclusión:** La política tiene una aplicación universal e inclusiva, aplicándose a todo el personal que se vincula a la Corporación, a efectos de considerar a todos y todas, en el entendido que estas temáticas son de interés colectivo.
- **Principio de la mejora continua:** La política estará sujeta siempre a una revisión periódica, a efectos de incorporarle las mejoras que permitan su adecuada implementación,

pudiéndose establecerse metas o indicadores que permitan su medición y recepción por sus destinatarios.

#### **VIII. Derechos y deberes de las personas trabajadoras y de la Corporación en su rol de empleador.**

a) Las Personas trabajadoras: Todos y todas quienes prestan servicios para la Corporación Municipal, tienen los siguientes derechos y obligaciones:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Deber de tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Deben 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.
- Derecho y Deber de 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) Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique: En su calidad de empleadora, la Corporación, asume las siguientes obligaciones:

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas correctivas 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.

#### **IX. La Gestión Preventiva.**

La prevención del acoso laboral, sexual 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.

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

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

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique elaboró en el presente protocolo, 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 contiene la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante:

- Correo electrónico institucional.
- Memorándum dirigido a los encargados y direcciones de establecimientos, para ser publicada en los respectivos diarios murales informativos.
- Memorándum dirigido a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, para ser publicada en los respectivos diarios murales informativos.
- Memorándum dirigido a las Asociaciones de funcionarios y Sindicatos, para ser publicada en los respectivos diarios murales informativos.

❖ **En este ámbito, la gestión preventiva comprende:**

**1. Identificación de los factores de riesgo**

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años.

Al efecto, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL - SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para fortalecer el clima laboral y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género, en la que participarán en conjunto con el empleador, o sus representantes, los trabajadores siendo estos representados por los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y las Asociaciones de funcionarios o sindicatos, a través de los distintos Comités de Aplicación del Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales y Salud Mental (CEAL-SM / SUSESO).

<b>Identificación de Factores de Riesgo</b>
Sobrecarga de trabajo.
Disfuncionalidad de la jefatura.
Ausencia de apoyo social de la empresa.
Condiciones organizacionales hostiles (acoso laboral).
Hostilidad de subalternos.
Falta de reconocimiento al esfuerzo.
Inequidad en la distribución de tareas.
Comportamientos incívicos.
Conductas sexistas.
Violencia externa.
Conductas de acoso laboral por parte de Asociaciones de funcionarios.
Conductas de acoso sexual.

## **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 y/o mitigar la ocurrencia de comportamientos que puedan generar acoso laboral o sexual y el incivismo. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

- 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 (por ejemplo: problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral podrán ser definidas considerando la opinión de las/os funcionarios/as de las áreas o unidades afectadas, a excepción del Departamento de Administración de Salud quien se registrará por su **Procedimiento ante amenazas o agresiones de usuarios o acompañantes a funcionarios**, definido por la Norma General Administrativa N°28 de la Subsecretaría de Redes Asistenciales del Ministerio de Salud de Chile.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la Corporación y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante los canales de información institucional u otros métodos que se definan para aquello, tales como, información vía intranet, casillas informativas, afiches, u otras).
- Además, Cormudesi organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación arbitraria, y la dignidad de las personas.
- A las jefaturas y a las/os funcionarias/os, se les entregaran las herramientas para identificar los comportamientos concretos 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 a partir de los mecanismos que la programación estipule para aquello.

- La Corporación Municipal 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.
- Las medidas que se implementarán serán programadas y se incorporarán en un programa preventivo del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, el que se diseñará para materializarse a lo largo del ciclo laboral, mediante la realización de charlas o actividades de capacitación y sensibilización.
- Entre las actividades que se considerarán, se encuentran las siguientes:

<b>Medidas de prevención a implementar</b>
Charlas de difusión presencial del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.
Capacitación en Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.
Implementación de campaña de prevención ACHS “Aquí puro buen trato”.
Implementación de campaña de prevención ACHS “Avancemos por trabajos sin violencia”.
Implementación de campaña de prevención CORMUDESI “Promoción del Buen Trato”.
Implementación de medidas prescritas en informe técnico entregado por ACHS, conforme al Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (CEAL-SM / SUSESO).
Reconocimiento de aquellas personas trabajadoras que manifiesten conductas positivas que destaquen y reconozcan el buen trato entre trabajadores y trabajadoras.
Reconocimiento a aquellos grupos de trabajadores y trabajadoras que demuestren un comportamiento de respeto y dignidad en el trabajo.

### **3. Mecanismos de seguimiento:**

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique, a través de su Unidad de Prevención de Riesgos Profesionales con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, evaluarán anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

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

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



#### X. *Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados.*

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique 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.

#### XI. *Difusión.*

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios:

- Correo electrónico institucional.
- Afiches Informativos, reportes, diarios murales u otras medidas afines.

Asimismo, el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad en el trabajo.

#### XII. *Distribución.*

- Dirección de Recursos Humanos.
- Dirección de Administración y Finanzas.
- Dirección de Jurídico.
- Dirección de Administración de Salud.
- Encargado de la Casa de la Cultura.
- Dirección RTC Televisión.
- Encargados de Cementerios N°1 y N°3.
- Encargados de Bibliotecas Públicas.
- Dirección de Museo Regional de Iquique.
- Encargados del Centro de Rescate Marino.

#### XIII. *Control de Cambios.*

Revisión	Fecha	Párrafo	Modificación realizada	V°B°

#### **XIV. Índice**

ÍNDICE .....	18
<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL</b>	
<b>TRABAJO.....</b>	<b>3</b>
<b>OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>3</b>
<b>ALCANCE.....</b>	<b>4</b>
<b>MARCO JURÍDICO.....</b>	<b>5</b>
<b>INTERVINIENTES EN EL PROTOCOLO.....</b>	<b>6</b>
<b>MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>9</b>
<b>PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....</b>	<b>12</b>
<b>DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES Y DE LA CORPORACIÓN.....</b>	<b>13</b>
<b>GESTIÓN PREVENTIVA .....</b>	<b>13</b>
<b>MEDIDAS DE RESGUARDO PARA LA PRIVACIDAD Y HONRA DE LOS</b>	
<b>INVOLUCRADOS.....</b>	<b>17</b>
<b>DIFUSIÓN.....</b>	<b>17</b>
<b>CONTROL DE CAMBIOS.....</b>	<b>17</b>