

**APRUEBA PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y
SANCIÓN DEL ACOSO
LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA
EN EL TRABAJO, LEY N° 21.643.**

DECRETO N° 311

COPIAPÓ, 08 de enero 2026.

VISTOS: Ley N° 18.575

Constitucional de Bases de la Administración del Estado; Ley N° 19.880 sobre Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado; Ley N° 18.834 Sobre Estatuto Administrativo; Ley N° 18.883 Sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales; Resolución N°36 de 2024 y la Resolución N° 8 de 2025 de la Contraloría General de la República; el D.F.L. N°1 de 2006, del Ministerio del Interior, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.695 de 1988, Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones posteriores; Ley N° 21.796 que determina el Presupuesto del Sector Público para el año 2026; Decreto Alcaldicio N° 28.789 de 17 de diciembre del año 2025 que aprueba el Presupuesto Municipal para el año 2026; Ley N° 21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; Acta de Proclamación de Alcalde para la comuna de Copiapó del 21 de noviembre de 2024, dictada por el Tribunal Electoral Regional de Atacama, en autos Rol N° 92-2024-A y demás antecedentes de hecho y derecho;

CONSIDERANDO:

1.- Que, con fecha 15 de enero de 2024 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

2.- Que, conforme a esta nueva normativa se establece la obligación de contar con un protocolo de prevención y procedimientos para abordar el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo con enfoque inclusivo y medidas específicas, incluyendo disposiciones para informar, capacitar y resguardar la privacidad en casos de investigaciones por acoso sexual o laboral. En el ámbito de la tramitación de los sumarios administrativos se incluyen los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

3.- Que, la Ley N° 21.643 en su artículo 2° incorpora modificaciones a la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, en el sentido de disponer que la función pública deberá ejercerse en un entorno libre de violencia, acoso laboral y sexual. En este contexto, mandata a los órganos de la Administración del Estado a que adopten las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.

4.- Que, en los artículos 3° y 4° de la ya citada ley, se efectúan cambios en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, estableciendo una serie de directrices procedimentales que deben ser aplicadas dentro del ámbito municipal.

5.- Que, en este contexto la I. Municipalidad de Copiapó dictó un protocolo de aplicación de la llamada "Ley Karin", el cual fue aprobado mediante el Decreto Alcaldicio N° 21 del año 2024, sin embargo y a través de los diversos procedimientos disciplinarios que se han efectuado ante las posibles responsabilidades administrativas derivadas por la inobservancia de la ley N° 21.643, se ha manifestado la necesidad de actualizar el protocolo e incorporar mejoras en orden a dar cumplimiento íntegro a los derechos y principios consagrados en la normativa.

6.- Que, en virtud de lo expresado en los considerandos anteriores, se ha elaborado un nuevo protocolo denominado "Protocolo Municipal de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, Ley N° 21.643, Ley Karin" a través del cual la I. Municipalidad de Copiapó pretende fortalecer sus políticas y prácticas institucionales, fomentando un ambiente laboral saludable, seguro y respetuoso.

7.- Que, el artículo 3° de la Ley N° 19.880 señala que "Las decisiones escritas que adopte la Administración se expresarán por medio de actos administrativos", por tanto, resulta del todo necesario dictar el Decreto Alcaldicio correspondiente para aprobar el protocolo referenciado.

DECRETO:

1. APRUÉBESE EL "PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO, LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE COPIAPÓ", cuyo texto íntegro es el siguiente:



COPIAPÓ
MUNICIPALIDAD

**Protocolo Municipal de Prevención, Investigación
y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo Ley N° 21.643"
Ley Karin"**



COPIAPÓ
MUNICIPALIDAD
DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA
Introducción

En cumplimiento de lo establecido en la Ley N° 21.643, conocida como “**Ley Karin**”, este protocolo tiene como propósito implementar medidas preventivas frente al acoso y la violencia laboral, difundir los mecanismos de denuncia disponibles, garantizar la confidencialidad en su tramitación y proteger a denunciantes, víctimas y testigos frente a eventuales represalias.

Con ello, la Ilustre Municipalidad de Copiapó busca fortalecer sus políticas y prácticas institucionales para el fomento de ambientes laborales saludables, seguros y respetuosos.

En este contexto, se establece un **procedimiento claro, objetivo y transversal** para la atención de este tipo de situaciones, aplicable a todas las personas trabajadoras municipales, con independencia de su calidad jurídica o unidad de desempeño. (Esto incluye a personas funcionarias de planta, a contrata y a prestadores de servicios a honorarios).

Respecto de estos últimos, si bien no les corresponde responsabilidad administrativa en el ejercicio de sus funciones, se encuentran igualmente en la obligación de observar y cumplir con el principio de probidad administrativa, en los términos contemplados por la jurisprudencia de la Contraloría General de la República.

En este contexto, se establece un **procedimiento claro, objetivo y transversal** para la atención de este tipo de situaciones, aplicable a todas las personas trabajadoras municipales, con independencia de su calidad jurídica o unidad de desempeño. (Esto incluye a personas funcionarias de planta, a contrata y a prestadores de servicios a honorarios).

Respecto de estos últimos, si bien no les corresponde responsabilidad administrativa en el ejercicio de sus funciones, se encuentran igualmente en la obligación de observar y cumplir con el principio de probidad administrativa, en los términos contemplados por la jurisprudencia de la Contraloría General de la República.

Así, la Ilustre Municipalidad de Copiapó declara como **valores institucionales**:

- ✚ **Calidad de Vida Laboral:** Entendida como la percepción colectiva de bienestar en donde las personas trabajadoras se sientan satisfechas con las actividades que realizan en el marco de una vida laboral definida, con perspectivas de desarrollo, y con compensaciones personales, profesionales y sociales que promuevan la salud física y mental.
- ✚ **Equidad de Género y Diversidades Sexo genéricas:** Este valor propende a la igualdad de derechos, deberes y oportunidades entre mujeres, hombres y personas de diversidades sexo-genéricas, constituyéndose en un eje fundamental para la convivencia democrática, el respeto a la dignidad humana y la erradicación de toda forma de discriminación, en coherencia con las orientaciones de la SUSESO y los compromisos internacionales en materia de derechos humanos.
- ✚ **Reconocimiento social:** Entendido como la valoración y legitimación del aporte que realizan las personas trabajadoras en el cumplimiento de los fines institucionales. Constituye un factor protector frente a los riesgos psicosociales y es condición necesaria para la dignidad, el respeto y la salud laboral.
- ✚ **Universalidad e Inclusión:** Las acciones y programas desarrollados favorecerán a todas las personas trabajadoras, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, considerando además la diversidad funcional, la edad, el origen étnico, cultural, de género y sexo genérico. En particular, se asegura el cumplimiento de la **Ley N° 21.015 sobre Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad**, promoviendo un entorno equitativo, inclusivo y respetuoso, libre de discriminación y violencia.
- ✚ **Sustentabilidad:** Relacionada con la capacidad de mantener las acciones institucionales en el tiempo, sin agotar los recursos disponibles, y asegurando un impacto positivo en la vida laboral presente y en las generaciones futuras.

Para dar cumplimiento a estos valores se requiere de ambientes laborales saludables, basados en el respeto y el buen trato, capaces de generar las condiciones laborales adecuadas para el normal ejercicio de la función pública, que promuevan desempeños óptimos, contribuyendo al logro de los objetivos, con un servicio de calidad.

El presente Protocolo, será aplicable a todas las personas trabajadoras que ejerzan funciones o presten servicios para la Ilustre Municipalidad de Copiapó, cualquiera sea su vínculo contractual o estatutario. Su aplicación procederá cuando se requiera investigar, tramitar y, eventualmente, sancionar situaciones de maltrato, acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, en los términos descritos en este protocolo y en concordancia con la Ley N° 21.643 "Ley Karin" y el ordenamiento jurídico vigente.

La difusión del Protocolo, será una actividad de prevención del maltrato, acoso laboral y sexual realizada por esta Municipalidad.

1. Objetivos

1.1. Objetivo general

El presente protocolo tiene por finalidad comprometer y propender al desarrollo de acciones destinadas a generar ambientes laborales basados en el respeto, el buen trato y la protección de los derechos fundamentales, adoptando medidas que permitan mantener relaciones de mutuo respeto entre las personas trabajadoras y asegurar entornos laborales sanos y seguros.

Lo anterior se concreta mediante la implementación de un protocolo que formaliza el actuar de las autoridades municipales frente a situaciones de **maltrato, acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo**, estableciendo un procedimiento claro y objetivo para la **denuncia, investigación y eventual sanción** de dichas conductas, en conformidad con la **Ley N° 21.643 "Ley Karin"** y el ordenamiento jurídico vigente.

1.2. Objetivos específicos

- a) Establecer un procedimiento mediante el cual la Ilustre Municipalidad de Copiapó enfrente situaciones de maltrato, acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, constituyéndose además en un mecanismo de control interno de la organización, con el fin de garantizar ambientes laborales de respeto y buen trato.
- b) Disponer de los instrumentos adecuados para asistir a las personas trabajadoras frente a situaciones que vulneren su dignidad, asegurando la existencia de un mecanismo oportuno, apropiado y seguro para realizar denuncias, junto con procedimientos que definan claramente las condiciones de tramitación y tratamiento de estas.
- c) Asumir, como institución, la responsabilidad en la prevención, abordaje y erradicación de conductas contrarias a la dignidad y derechos fundamentales de las personas en el ámbito de la función pública.

2. Directrices para el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

2.1.Comisión - Unidad de convivencia y buen trato.

Las personas trabajadoras municipales integrantes de la comisión Ley Karin son los siguientes:

Cargo	Correo	Teléfono
Coordinador	buentrato@copiapo.cl	+56998864206
Psicologa Laboral	buentrato@copiapo.cl	+56998864206
Administrativa	buentrato@copiapo.cl	+56998864206
Prevencionista de Riesgos	buentrato@copiapo.cl	+56998864206

2.2.Procedimiento.

Toda persona trabajadora de la ilustre Municipalidad de Copiapó, cualquiera sea su calidad jurídica, sexo, edad, jerarquía o profesión, que sufra o tenga conocimiento de alguna o más actuaciones que constituyan conductas de acoso laboral y/o sexual, Violencia en el trabajo en que haya incurrido algún servidor municipal, o tercero, podrá efectuar la denuncia.

2.2.1. Requisitos de la denuncia (ANEXO N°1)

La formalización de la denuncia debe ser fundada y cumplir con los siguientes requisitos de acuerdo al art N°11 del Reglamento de la Ley 21.643:

Deberá hacerse por escrito, por medio del Canal de Denuncias habilitado para tal efecto. (remitir **ANEXO N°1** proporcionado por la Unidad de convivencia y Buen trato – Dirección de Recursos Humanos, al Correo electrónico a buentrato@copiapo.cl y/o de manera presencial).

- A. Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- B. Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- C. Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa indicar la relación que los vincula.
- D. Relación de los hechos que se denuncian- Narración circunstanciada de los hechos que se denuncian. Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

Con todo, cuando se atente contra la vida o la integridad física de los funcionarios y/o prestadores de servicios, el Alcalde, aplicará lo señalado en el artículo 88 de la ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

- E. Pasos a seguir: ingresa denuncia (En **ANEXO N°1** al correo electrónico: buentrato@copiapo.cl y/o de manera presencial a la Unidad de convivencia y Buen trato) esta unidad es quien remite a la Dirección de asesoría Jurídica, todos los antecedentes y denuncia correspondiente, y es el Director quien deberá designar un fiscal en un plazo de 3 días, para luego continuar con las notificaciones- investigación- vista fiscal-sanción.

ANEXO N°1 "FORMULARIO DE DENUNCIA"

Fecha de la denuncia: _____ N° de la denuncia (correlativo): _____

A. Tipo de atentado a la dignidad (marque con una "X" la alternativa que corresponda):

☐ Acoso Laboral	☐ Acoso Sexual	☐ Violencia	☐ Todas
--	---------------------------------------	------------------------------------	--------------------------------

B. Datos de identificación de la persona que realiza la denuncia (marque con una "X" la alternativa que corresponda):

☐ Víctima (persona en quien recae la acción de acoso/violencia).

☐ Denunciante (persona, distinta a la víctima, que coloca en conocimiento de la administración un hecho constitutivo de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo).

C. Datos personales del denunciante que no corresponde a la víctima (no completar este cuadro en caso que la denuncia sea realizada por la propia víctima)

Nombre completo	
Teléfono	
Correo electrónico	
Domicilio Particular	
Dirección y área de desempeño	
Es usted funcionario municipal SI/NO	

D. Datos personales de la víctima:

Nombre completo	
Teléfono	
Correo electrónico	
Domicilio Particular	
Dirección y área de desempeño	
Calidad Jurídica del/la funcionario/a (Planta – Contrata – Honorarios – Código del trabajo).	

E. **Datos personales de la(s) personas(s) que supuestamente han efectuado acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo** (aquellos datos desconocidos por le denunciantes, deben dejarse en blanco):

Nombre completo	
Dirección y área de desempeño	
Calidad Jurídica del/la funcionario/a (planta/contrata/honorario/código del trabajo)	

**Si existen más denunciantes, favor completar la misma información al reverso de esta hoja con los mismos datos solicitados*

F. Relación Laboral con la persona que habría efectuado acoso laboral, sexual y/o violencia laboral (marque con una "X" en el casillero que corresponda):

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jefatura Directa	Otra Jefatura	Compañero/a	Subalterno/a	Contratista	Contribuyente	

G. Descripción de las conductas ejercida en contra de la víctima, en orden cronológico, señalando nombres, lugares, fechas, testigos y detalle que complementen la denuncia (Adjuntar una hoja con la letra "Anexo N°1 Letra G" en la denuncia)

H. Periodo en que se habrían producido estas conductas (desde - hasta):

I. Mencione posibles testigos de los hechos denunciado (Nombre completo y Dirección, área de desempeño. Si no cuenta con ellos, indicarlo):

J. Mencione antecedentes y documentos que permitan probar los hechos denunciados (mensajes de texto, mensajes de WhatsApp, correos electrónicos, grabaciones por cualquier medio, notas, print de RRSS, notas, tarjetas, etc. En caso de no contar con ellos, indicarlo):

K. Mencione si ha demostrado su molestia o desacuerdo frente a estas conductas y la forma en que lo ha realizado:

L. Menciona las consecuencias laborales y/o de otra índole que se ha generado o que se podrían generar a propósito de esta denuncia (por ejemplo: amenazas por parte de la persona denunciada):

--

M. Señale efectos en de salud física y/o mental producto de las conductas ejercidas en contra de la víctima:

--

DECLARO, haber entregado toda la información de forma transparente.

Nombre Completo	
RUT	
Firma	

2.2.2. Recepción de la denuncia. Unidad de convivencia y Buen trato, al momento de recibir una denuncia, y cualquiera sea el canal que se disponga, se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

Si la denuncia es presentada ante este Municipio de la Ilustre municipalidad de Copiapó este se deberá informar a la persona denunciante que se deberá iniciar una investigación interna, deberá informar a ese Servicio el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres días contados desde la de recepción de la denuncia.

En caso de que la persona denunciada, o la persona denunciante debido a las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, sea el alcalde, concejales o funcionarios que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde, se deberá poner en conocimiento de la **Contraloría General** de la República en un plazo de tres días hábiles, organismo que sustanciará el sumario respectivo, sin que el municipio realice algún tipo de examen o admisibilidad de la pertinente denuncia, de acuerdo a lo establecido en el artículo 126 del Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales.

2.2.3. Investigación: La investigación de la denuncia por acoso laboral y/o sexual y Violencia en el Trabajo se realizará de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 118 a 143 de la Ley N° 18.883 que aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, es decir, a través de un Sumario Administrativo en el caso que aplique, ajustándose a la Ley 21.643 y su reglamento.

La Ilustre Municipalidad de Copiapó, deberá designar, preferentemente, a una persona trabajadora con formación en prevención, investigación y sanción de acoso laboral, así como en materias de género o derechos fundamentales. Esta persona ejercerá el rol de fiscal y tendrá la responsabilidad de llevar adelante la investigación. La designación deberá ser informada por escrito a la persona denunciante.

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

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

La denuncia podrá ser desestimada cuando de los hechos expuestos en la presentación no sea posible establecer la existencia de hechos constitutivos de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo en los términos de la ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo conocida como Ley Karin. Con todo, sólo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá ser notificado dicho acto dentro del plazo de cinco días hábiles a la persona denunciante, la que podrán reclamar ante Contraloría General de la República conforme lo dispuesto en el artículo 156 del Estatuto Administrativo para funcionarios municipales.

En los procedimientos disciplinarios para determinar la responsabilidad administrativa en estos casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones, tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas, y a interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado. Lo anterior aplica también para las reclamaciones establecidas en los artículos 135 y 138 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

2.2.4. Plazo de la investigación;

La investigación deberá concluirse en el plazo de veinte días hábiles contados desde que el fiscal designado a la investigación aceptare el cargo de tal.

Cuando los hechos investigados y acreditados en el sumario pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, el dictamen deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria.

Por último, se hace presente que durante la tramitación del proceso se deberá guardar estricta reserva de todas las actuaciones registradas en la investigación, de manera de garantizar la privacidad de los funcionarios/as involucrados en los hechos.

A su vez, si así se estima necesario, se deberá entregar apoyo psicológico temprana (no permanente) a la presunta víctima durante todo el transcurso del procedimiento por la mutualidad.

Además, y para todos los efectos legales estará presente y será obligatoria en todo procedimiento de este protocolo, la observancia de lo señalado por la Ley 21.643 y su reglamento aprobado mediante Decreto N°21, que entra en vigencia el 01 de agosto de 2024.

2.2.5. Sanciones;

Dependiendo de la gravedad de la falta cometida, y las circunstancias atenuantes o agravantes, de acuerdo con el mérito de los antecedentes, se podrán aplicar las sanciones establecidas en el artículo 120 de la Ley N° 18.883 antes mencionada, que dispone que: "Los funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias":

- ✚ Amonestación verbal o escrita: Medidas de menor gravedad, que pueden incluir la advertencia formal a la persona infractora
- ✚ Censura.
- ✚ Multa.
- ✚ Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses y
- ✚ Destitución.

Además, según el Oficio N°E516610/2024 de Contraloría General de la República que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N°21.643 introdujo en las Leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883, prevén que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo de deliberado de perjudicar al o los sujetos denunciados.

Además, y para todos los efectos legales estará presente y será obligatoria en todo procedimiento de este protocolo, la observancia de lo señalado por la Ley 21.643 y su reglamento aprobado mediante Decreto N°21, que entra en vigencia el 01 de agosto de 2024.

3. Sobre una falsa denuncia

Si en cualquier etapa de la aplicación de este Protocolo se constatará, a través del proceso administrativo correspondiente, que la persona denunciante actuó de manera maliciosa presentando una denuncia falsa, se aplicarán las sanciones pertinentes. **Dichas sanciones corresponderán a las establecidas para las conductas denunciadas (maltrato, acoso laboral o acoso sexual) y/o a las contempladas en la Ley N° 18.883.**

Si la falsa denuncia reviste consideraciones de carácter muy grave en el Maltrato, Acoso Laboral o Acoso sexual, se aplicará la destitución tal como se indica en la causal esgrimida en el artículo 120 letra D y artículo 123 de la Ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

De acuerdo con lo dispuesto en el N° 9 del artículo 62 de la ley N° 18.575, contraviene el principio de probidad realizar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad, tales como denuncias de acoso, sin fundamento. Esto incluye aquellas denuncias que resulten ser falsas o que se realicen con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

Por otro lado, la letra e) del artículo 123 de la ley N°18.883, establece que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras razones, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, ya sea a sabiendas o con el propósito deliberado de causar perjuicio al o los sujetos denunciados.

Por su parte, en los casos que se trate de prestadores de servicios se incurrirá en el término del convenio respectivo, conforme a las cláusulas establecidas en el convenio respectivo.

4. Disposiciones jurídicas y marco normativo aplicable a la materia.

La Ilustre Municipalidad de Copiapó orientará el Protocolo de Actuación frente al maltrato, acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo en virtud del siguiente marco normativo, ordenado conforme a la jerarquía legal:

4.1. Constitución Política de la República de Chile:

- ✚ Artículo 19 N° 1; Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”.
- ✚ Artículo 19 N° 2; Principio de igualdad ante la ley y no discriminación arbitraria.

4.2. Tratados internacionales ratificados por Chile y vigentes:

- ✚ Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- ✚ Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- ✚ Convenios de la OIT relativos a la igualdad de trato y la no discriminación en el trabajo (Convenio N° 111, 190, entre otros).

4.3. Leyes Orgánicas Constitucionales:

- ✚ Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, artículo 52°, que consagra el Principio de Probidad Administrativa, consistente en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública, con preeminencia del interés general sobre el particular.

4.4. Leyes Ordinarias y Códigos;

a) Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales

- ✚ Artículo 82 letra l); Prohíbe todo acto atentatorio a la dignidad de otros/as funcionarios/as, incluyendo el acoso sexual.
- ✚ Artículo 82 letra m); Prohíbe todo acto calificado como acoso laboral.

b) Código del Trabajo

- ✚ Artículo 2°; Reconoce la función social del trabajo y establece que las relaciones laborales deben fundarse en el respeto a la dignidad de la persona. Regula expresamente el acoso sexual, el acoso laboral y los actos de discriminación.
- ✚ Ley N° 20.005; Tipifica y sanciona el acoso sexual, introduciendo modificaciones en el Código del Trabajo.

c) Ley N° 20.609 sobre Medidas contra la Discriminación

- ✚ Artículo 2°; Define la discriminación arbitraria, incluyendo causas fundadas en sexo, orientación sexual, identidad de género, apariencia, discapacidad, entre otras.

d) Ley N° 21.015 sobre Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

- ✚ Establece medidas de inclusión y reserva de cupos laborales, aplicables al sector público y privado.

e) Ley N° 21.643, “Ley Karin”

- ✚ Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Su vigencia comenzó en agosto de 2024.

4.5. Normativa institucional.

- ✚ Reglamentos internos y protocolos de la Ilustre Municipalidad de Copiapó, que formalizan el actuar de las autoridades municipales frente a denuncias de maltrato, acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, asegurando procedimientos de denuncia, investigación y sanción conformes al marco legal señalado.

5. Definiciones.

Para la adecuada interpretación del presente protocolo, se entenderá por:

- A. Riesgo laboral.** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
- B. Factores de riesgos psicosociales laborales.** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.
- C. Acoso Laboral.** Se entiende por acoso laboral toda conducta de agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por una o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, manifestada de forma aislada o reiterada, que tenga como resultado su menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique su situación laboral, su estabilidad o sus oportunidades de desarrollo en el empleo.

El acoso laboral comprende no solo conductas de agresión física, sino también formas de acoso psicológico, abuso emocional o mental, ejercidas de manera directa o indirecta, explícita o encubierta, que afecten la dignidad y el bienestar de la persona trabajadora, independientemente de que impliquen o no un riesgo directo sobre su continuidad laboral.

Entre los ejemplos de acoso psicológico o abuso emocional se pueden señalar —según el contexto y circunstancias de cada caso— conductas tales como:

- ✚ Juzgar el desempeño de una persona trabajadora 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 una persona trabajadora a permanecer sin tareas que realizar u obligar a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrar o menospreciar.
- ✚ Expresar intenciones de dañar, intimidar o menospreciar a otra persona trabajadora, ya sea de manera verbal o mediante el envío de mensajes amenazantes, abusivos o despectivos a través de correo electrónico, redes sociales u otros medios digitales.

- ✚ Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales, orientación sexual, edad, discapacidad, etc.
- ✚ Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- ✚ Asignar objetivos o proyectos con plazos inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo, sobrecargando irracionalmente a la víctima con mucho trabajo.
- ✚ Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra la persona, con vistas a estigmatizar ante los demás compañeros o jefaturas.
- ✚ Difamar a la víctima, extendiendo en la institución rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalismo.
- ✚ Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizando o parodiando.
- ✚ Aislar a la persona de sus compañeros o de sus labores de trabajo, con exclusiones explícitas, aislamiento en el puesto de trabajo, no recibir invitaciones o comunicarle tarde o inadecuadamente sobre reuniones laborales hasta exclusiones implícitas, como suponer que la persona no participará.
- ✚ En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, y que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

D. Acoso sexual. Se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de 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:

- ✚ Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- ✚ Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- ✚ Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- ✚ Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos y besos deliberados no deseados.
- ✚ En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

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

- ✚ **Acoso de Tipo Descendente:** Hostigamiento ejercido por personas que están en una posición jerárquica superior a la persona acosada. Este tipo de acoso puede manifestarse

en órdenes humillantes, descalificaciones, amenazas de despido, o cualquier otro tipo de conducta abusiva que provenga de un superior jerárquico.

- ✚ **Acoso Laboral Horizontal:** Hostigamiento entre compañeros de trabajo en posición similar o equivalente. Se caracteriza por comportamientos como el sabotaje, la difamación, la exclusión social, o cualquier otra forma de agresión entre pares.
- ✚ **Acoso de Tipo Ascendente:** Hostigamiento donde la persona que realiza el acoso laboral ocupa un puesto de menor jerarquía al del afectado. Este tipo de acoso puede incluir desobediencia intencionada, falta de respeto, difamación o cualquier otra conducta que tenga como fin, menoscabar al superior jerárquico.
- ✚ **Ciberacoso o Acoso Digital:** Hostigamiento verbal o psicológico, llevado a cabo por una o más personas contra otra u otras por medio de tecnologías de la información y comunicaciones. Este tipo de acoso puede incluir mensajes ofensivos, difusión de rumores, suplantación de identidad, entre otros actos realizados a través de medios digitales.
- ✚ **Acoso mixto o complejo.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del del Municipio, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

E. Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Son aquellas conductas que afecten a los funcionarios, trabajadores o prestadores de servicios, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de vecinos, usuarios, proveedores u otros terceros ajenos a la relación laboral, por cualquier medio. Estas conductas pueden incluir agresiones verbales, psicológicas o cualquier otra forma de violencia que atente contra la dignidad y seguridad de las personas trabajadoras.

Algunos ejemplos:

- ✚ Gritos o amenazas.
- ✚ Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- ✚ Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- ✚ Conductas que amenacen o resulten 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.

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

- ✚ Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.

- ✚ Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- ✚ El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- ✚ Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

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

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

Ejemplos, de sexismo hostil es:

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

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- ✚ **Mansplaining;** Se entiende como la acción de dar a una mujer una explicación no solicitada o condescendiente en un ámbito en el que ella es experta, desvalorizando o minimizando sus competencias profesionales.
- ✚ **Maninterrupting;** Corresponde a la conducta de interrumpir de manera brusca y sin justificación a una mujer mientras habla, impidiéndole terminar sus ideas o participar en igualdad de condiciones en el diálogo laboral.
- ✚ **Sexismo benevolente;** Comprende todas aquellas conductas paternalistas ejercidas por hombres hacia mujeres, que, bajo una apariencia de cuidado o protección, asumen que ellas son menos competentes o incapaces de tomar sus propias decisiones, reproduciendo desigualdades de género en el ámbito laboral.

Cabe señalar que los ejemplos descritos en el presente protocolo tienen un carácter enunciativo y referencial, y en ningún caso, deben entenderse como taxativos o limitativos. Podrán configurarse también otras conductas como maltrato, acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, dependiendo del contexto y de las circunstancias específicas de cada caso.

Asimismo, debe tenerse presente que existen conductas que, en términos generales, no constituyen acoso, violencia laboral, comportamientos incívicos ni sexismo inconsciente,

siempre que se ejerzan con respeto a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Entre ellas se incluyen, considerando el contexto y cada situación particular, las siguientes:

- ✚ Entregar comentarios o consejos legítimos respecto de las asignaciones de trabajo.
- ✚ Realizar evaluaciones sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con las funciones.
- ✚ Implementar políticas institucionales o medidas disciplinarias en conformidad a la normativa.
- ✚ Asignar y programar cargas de trabajo o modificar funciones y tareas propias del cargo.
- ✚ Informar a una persona trabajadora sobre un desempeño insatisfactorio o un comportamiento inadecuado.
- ✚ Ejecutar cambios organizativos o procesos de reestructuración.
- ✚ Ejercer cualquier otra función de gestión razonable y legal que derive de las responsabilidades de la institución.

En todos los casos, dichas acciones deben realizarse en el marco del respeto y la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, y no pueden ser utilizadas como mecanismos de hostigamiento, menoscabo o agresión hacia una persona en particular.

H. Medidas de resguardo. Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del Municipio, a través del Fiscal a cargo de la investigación, una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como evitar el re victimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

I. Medidas correctivas. Son aquellas medidas que se implementan por el Municipio, a través del Departamento correspondiente para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente protocolo, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

6. Declaración de principios en materia de acoso laboral o sexual

La Ilustre Municipalidad de Copiapó, adhiere a un modelo de gestión con enfoque de derechos humanos, lo que implica diseñar y aplicar políticas públicas orientadas a prevenir la vulneración de derechos, así como promover la reparación en los casos en que estos hayan sido afectados. Asimismo, reconoce que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la calidad del servicio público como en el clima laboral.

En este marco y considerando que las conductas constitutivas de acoso afectan directamente a las personas trabajadoras involucradas, repercutiendo también en su entorno inmediato y en la institución en su conjunto, la Municipalidad de Copiapó se compromete a prevenir tales comportamientos, además de abordar las incidencias que puedan producirse de conformidad con los principios y derechos establecidos en el presente protocolo;

- A. Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, donde se respete su intimidad y su integridad física y moral sin distinción de género, edad, origen étnico, religión, condición sexual u otros.
- B. Los funcionarios y funcionarias, así como trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo en este Ente Edificio.
- C. La Ilustre Municipalidad de Copiapó se compromete a asegurar el bienestar físico y mental de todas las personas trabajadoras, particularmente frente a situaciones de acoso o de menoscabo de la dignidad, promoviendo una cultura de autocuidado con el fin de fortalecer la calidad de las relaciones laborales y garantizar el buen trato en los espacios de trabajo.
- D. El personal municipal que se considere afectado por conductas de acoso tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a plantear una queja interna en el municipio.
- E. Con el objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la Ilustre Municipalidad de Copiapó se compromete a dar acompañamiento durante el proceso.

7. Derechos de las personas trabajadoras y obligaciones

7.1. Participantes en el procedimiento. Son aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, o persona investigadora. Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, conforme a este protocolo, sin perjuicio de poder solicitar fundadamente y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.

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

- ✚ 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 Municipalidad y de los monitores y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.
- ✚ Que se adopten e implementen por el parte del Municipio medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.

- ✚ Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- ✚ Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el Municipio disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.
- ✚ Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente Protocolo.

7.3. Obligaciones generales de La Ilustre Municipalidad de Copiapó: Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, el Municipio deberá cumplir con lo establecido en el artículo 6° del Decreto 21 que "Aprueba protocolo que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de Investigación de Acoso Sexual, Laboral o de Violencia en el Trabajo" y según lo estipulado en la Ley 21.643.

- ✚ 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 re victimizados y estén protegidos contra represalias.
- ✚ Amparo de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- ✚ Monitorear el 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.

7.4. Obligaciones generales de las personas trabajadoras: Las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- ✚ Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el Municipio.
- ✚ Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- ✚ Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de la Ilustre Municipalidad de Copiapó, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el presente protocolo.
- ✚ Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

7.5. Derechos generales de las asociaciones de funcionarios. Tendrán, a lo menos, los siguientes derechos;

- ✚ Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, que el municipio elabore sea puesto a disposición de las personas trabajadoras y que aquel se ajuste a las directrices del presente protocolo.

- ✚ Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella velando por el cumplimiento de las directrices del presente protocolo.
- ✚ Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- ✚ Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

8. Gestión Preventiva

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

Cabe señalar que, de acuerdo con lo explicitado en la Circular N° 3876 de la Superintendencia de Seguridad Social, el reconocimiento social, constituye un elemento esencial en la prevención de los riesgos psicosociales, pues refuerza la valoración del trabajo realizado y reduce la probabilidad de conflictividad y conductas de acoso o maltrato.

8.1. Medidas preventivas y de protección de las personas denunciantes:

En base al diagnóstico realizado, se programará e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual, asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

8.1.1. Factores de Riesgo y Medidas de Prevención:

- ✚ Carga de trabajo
- ✚ Exigencias emocionales
- ✚ Desarrollo profesional
- ✚ Calidad de liderazgo
- ✚ Inseguridad en las condiciones laborales, etc.

8.1.2. Medidas de prevención:

- ✚ Generar espacios de reflexión en los equipos de trabajo para conocer aquellas incomodidades que podrían darse a modo personal.
- ✚ Concientizar a los funcionarios sobre los conceptos claves que aborda la Ley N°21.643. con el objetivo de conocer aquellas situaciones, conductas y expresiones verbales y no verbales que constituyen acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- ✚ La coordinación entre áreas, superior jerárquico, pares, debe ser participativa y con ideas propositivas.

✚ Prohibición de cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación con que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo, entre otros.

- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la Ilustre Municipalidad de Copiapó abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros materiales canalizados en forma digital.
- Además, la Ilustre Municipalidad de Copiapó organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.
- Atendida la gravedad de la denuncia, a petición de la persona denunciada y/o afectada, el Municipio a través del Fiscal deberá disponer respecto de la persona denunciada, entre otras medidas, la separación física de espacios; o el traslado de unidad, manteniendo remuneraciones y condiciones de trabajo.

Podrán adoptarse una o más de las medidas señaladas en este protocolo y en la normativa legal y reglamentaria vigente aplicable, debiendo comunicar su establecimiento, modificación y cese a todas las personas intervinientes del mismo.

Lo señalado en este párrafo tiene por objetivo fundamental dar vigencia a lo que señala el artículo 14 de la Ley de bases generales de la administración del estado, modificado por la **Ley “Karin” N° 21.643**, sirviendo el presente protocolo como sistema de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, debiendo: Difundir, sensibilizar formar y monitorear.

9. Principios que guían el protocolo de acción;

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

- A. Perspectiva de género.** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- B. No discriminación.** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

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

- C. No re victimización o no victimización secundaria.** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el Municipio deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada no se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- D. Confidencialidad.** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el Fiscal a cargo de la investigación, junto al Actuario deberán mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 del Código del Trabajo. Con toda la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.
- E. Imparcialidad.** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- F. Celeridad.** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
- G. Razonabilidad.** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- H. Debido proceso.** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente protocolo.
- I. Colaboración.** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.
- J. Identificación de riesgos:** Eliminar o controlar los riesgos potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

10. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

La Ilustre Municipalidad de Copiapó, 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.

11. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante correo electrónico y al momento de la suscripción de nuevos Convenios o contrataciones correspondientes.

2. DERÓGESE, toda normativa municipal anterior referida a la materia objeto del presente Decreto.

3. DESÍGNESE, a la Unidad de Buen Trato de la Ilustre Municipalidad de Copiapó como la responsable de velar por el correcto cumplimiento y ejecución del presente protocolo.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



EMMA SUSANA GAETE CASTILLO
SECRETARIA MUNICIPAL
I. MUNICIPALIDAD DE COPIAPÓ



ALCANTALIO CICARDINI NEYRA
ALCALDE
I. MUNICIPALIDAD DE COPIAPÓ



Distribución:

- 1.- 1º y 2º JPL Copiapó.
- 2.- DOPER.
- 3.- DAF.
- 4.- Control.
- 5.- Alcaldía.
- 6.- Administración Municipal.
- 7.- DIDECO.
- 8.- Tránsito.
- 9.- SECPLAC
- 10.- Medioambiente.
- 11.- Secretaría Municipal.
- 12.- RRHH.
- 12.- Asesoría Jurídica.
- 13.- Comunicaciones.
- 14.- Gabinete.
- 15.- DISEM.
- 16.- DASM.
- MCN/ESGC/GOM/JPM/fp.