

DECRETO ALCALDICIO EXENTO N° 1231 /

REF.:“APRUEBA PROTOCOLO LEY KARIN N°  
21.643, MUNICIPALIDAD DE TEODORO  
SCHMIDT”

T. SCHMIDT, 08 AGO 2024

VISTOS:

1. Constitución Política de la República de Chile, artículo 19, N° 1 que asegura “el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”.
2. Ley N° 18.833 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. De acuerdo con el artículo 58 del mencionado Estatuto serán obligaciones de cada funcionario: letra g) Observar el principio de probidad administrativa, y el artículo 54 inciso 2° de la Ley 18.575, señala que dicho principio consiste en la obligación de observar una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.
3. Ley 18.883 sobre Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, que en su artículo 82, letra l), prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionario/as, considerando al acoso sexual como una acción de este tipo.
4. Orientaciones para la Elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, emanado del Servicio Civil de 2018.
5. Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la Violencia en el mundo del trabajo y el Acoso, 2019.
6. Ley 21.592 que establece un Estatuto de Protección en favor del denunciante.
7. Ley 21.643 de 15 de enero de 2024, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. (Ley Karin).
8. El Dictamen de la Contraloría General de la República N° E 516610/2024 que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley 21.643 introdujo en las leyes N° 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.
9. Circular N° 3813/2024 de la Superintendencia de Seguridad Social (Circular N°3813). Asistencia Técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643 (Ley Karin).
10. Decreto N° 2 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, donde se aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024-2028.
11. Dictamen 362/19 de la Dirección del Trabajo donde se fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley 21.643 al Código del Trabajo.
12. El Protocolo de prevención y procedimiento de investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo de la Municipalidad de Teodoro Schmidt.
13. El Decreto Alcaldicio Exento N° 1051 de fecha 03.07.2025 que nombra funcionarios en calidad de subrogantes en cargos Directivos.
14. Las Facultades y Atribuciones que me Confiere la Ley N° 18.695/88, Orgánica Constitucional de Municipalidades, Texto Refundido.

08 AGO 2024

**CONSIDERANDO:**


1. Que la Ley N° 21.643, conocida como “Ley Karin”, establece la obligación de todos los empleadores, incluidos los órganos del Estado, de implementar un Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y de Violencia en el Trabajo, con el objeto de promover ambientes laborales seguros, inclusivos y libres de cualquier forma de violencia, acoso o discriminación, resguardando la dignidad e integridad de las personas trabajadoras.
2. Que, en cumplimiento de dicha obligación legal, la Municipalidad de Teodoro Schmidt ha elaborado un Protocolo de Prevención, el cual establece medidas, procedimientos y acciones concretas orientadas a prevenir estas conductas y fortalecer la cultura organizacional en materia de respeto, equidad y buen trato.
3. Que el fundamento normativo internacional de esta obligación se encuentra en la ratificación por parte del Estado de Chile del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el cual impone a los Estados parte —y, por extensión, a sus instituciones públicas— una serie de deberes orientados a la erradicación de estas prácticas, siendo la Ley Karin una manifestación normativa de dicho compromiso internacional.
4. Que este protocolo es aplicable a todos los trabajadores que se desempeñen en distintas áreas y dependencias de la Municipalidad de Teodoro Schmidt, identificando como trabajadores al personal de planta, contrata, suplencia, Código del trabajo y Honorarios como también a todas las personas que se vinculen contractualmente según contrato o convenio con la Municipalidad, ya sean colaboradores/as externos, estudiantes en práctica, entre otros.

**DECRETO**

1. **APRUEBESE**, el Protocolo de Prevención, Denuncia, investigación y Sanción del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el trabajo en la Municipalidad de Teodoro Schmidt, cuyo texto se agrega al presente Decreto y se considera parte integrante del mismo.


DAE 1231

08 AGO 2024

Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y acoso sexual y violencia en el trabajo	 <p>MUNICIPALIDAD TEODORO SCHMIDT</p>
----------------------------------	--	--

**POLÍTICA Y PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DE TEODORO SCHMIDT**

DAG 1231

Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y acoso sexual y violencia en el trabajo	 MUNICIPALIDAD TEODORO SCHMIDT
----------------------------------	--	--

08 ACO 2024

## TÍTULO I: POLÍTICA Y PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL:

### 1. Introducción.

Considerando y de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N°21.643, (Ley Karin) ,la Municipalidad de Teodoro Schmidt ha elaborado el presente Protocolo con las acciones dirigidas a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

### 2. Declaración de Principios.

La Ilustre Municipalidad de Teodoro Schmidt (en adelante La Municipalidad) tiene como valores: observar estrictamente el Principio de Probidad Administrativa, el trabajo en equipo como forma de trabajar, el respeto hacia los demás, la eficacia y eficiencia en el trabajo y la empatía en las relaciones humanas.

La Municipalidad busca promover el buen trato laboral al interior de la Institución, propiciando conductas de respeto a la dignidad humana, con la finalidad que las relaciones laborales se basen en un trato digno hacia las personas, con respeto a la integridad y dignidad de cada uno, donde no se hagan distinciones relacionadas con el género, etnias, discapacidades, modalidad de contratación, con perspectiva de género y favoreciendo el desarrollo de las potencialidades de todo/as quienes trabajan en La Municipalidad, priorizando un trato cortés, amable y de un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta constitutiva de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo

Estos principios son claves para crear un ambiente de trabajo seguro e inclusivo. En este sentido, nuestro compromiso consiste en evitar cualquier forma de discriminación, acoso o violencia, así como cualquier conducta que no se ajuste al estricto apego, que como funcionarios/as públicos debemos tener a la Probidad Administrativa.

Tener funcionario/as amables y competentes en su quehacer, orientados a lo/as vecino/as y que se comprometan en la entrega de servicios oportunos, eficientes y eficaces, requiere necesariamente funcionarias y funcionarios respetados, reconocidos y cuyos espacios laborales les permitan desplegar todas sus potencialidades y habilidades. Así mismo, los ambientes laborales más saludables, permiten desarrollar el trabajo de manera más eficiente y eficaz, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.


### 3. Objetivo

El objetivo de este Protocolo está centrado en la **PREVENCIÓN** y consiste en fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Estas situaciones suelen surgir de la ausencia o deficiencia en la gestión de los riesgos psicosociales y en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo. La Municipalidad asume su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el Municipio como los funcionarios/as se comprometen a identificar y gestionar participativamente los riesgos psicosociales en el trabajo. La Municipalidad los incorporará en su matriz de riesgos, evaluándolos, monitoreándolos, mitigándolos o corrigiéndolos constantemente

DAE 1231

08 AGO 2024

Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y acoso sexual y violencia en el trabajo	
----------------------------------	--	---

según los resultados de su seguimiento. Los/as funcionario/as, por su parte, apoyarán al Municipio en la identificación de los riesgos que detecten en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garantes de la salud y seguridad, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

#### 4. Alcance

El presente protocolo es aplicable a todas las personas que trabajan en y para el municipio, cualquiera sea su calidad jurídica: funcionarios municipales de planta, contrata, suplencia, honorarios, personal Código del Trabajo, como también, a lo/as Concejale/as, a toda persona que se vincule con éste, como contratista, subcontratista, proveedores, cliente o vecina/o. También se aplica a personas vinculadas con la Municipalidad mediante un convenio de alumna/o en práctica, con ocasión de violencia o acoso que ocurra durante el trabajo, en relación con el trabajo y como resultado de éste.

#### 5. Definiciones conceptuales

Se debe tener presente que las relaciones laborales deben basarse siempre en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, siendo contrarias a la dignidad de las personas, entre otras conductas, las siguientes:

##### A) DEL ACOSO LABORAL

El **acoso laboral** es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.


El acoso laboral cumple con algunas de las siguientes características:

- i. La conducta de acoso laboral es selectiva, es decir, dirigida a una o más personas individualmente consideradas.
- ii. La acción es silenciosa, busca pasar inadvertida.
- iii. Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s.
- iv. Puede ser realizada por cualquier medio.
- v. Debe ocasionar menoscabo, maltrato o humillación.
- vi. Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

Para facilitar la identificación de las conductas que constituyen acoso laboral, se presentan algunos **EJEMPLOS de acciones y descripciones conductuales**<sup>1</sup>, entre otras:

- a) Gritar, avasallar o insultar a la persona afectada cuando está sola o en presencia de personas.
- b) Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- c) Sobrecargar selectivamente a la persona afectada con mucho trabajo.
- d) Amenazar a la persona afectada o coaccionarla.

<sup>1</sup> Ejemplos extraídos de la Circular 3813 de la SUSESO y en Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Denuncia del maltrato, acoso laboral y sexual de 2018 elaborado por el Servicio Civil.

Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y acoso sexual y violencia en el trabajo	<p style="text-align: right;">DAE 1231</p> 
----------------------------------	--	--

08 ACO 2024


- e) Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- f) Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador/a.
- g) Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros/as compañeros/as o jefaturas.
- h) Ignorar o excluir, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).
- i) Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- j) Difamar a la persona afectada, extendiendo por la institución rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalismo.
- k) Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él/la, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- l) Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- m) Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- n) Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.
- o) Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
- p) Limitar la comunicación de la persona, para lograr esto se le interrumpe cuando habla o expresa sus ideas, se le ataca verbalmente o por escrito, se evita contacto visual y/o se efectúan gestos de rechazo o menosprecio ante su presencia.
- q) Aislar a la persona afectada de sus compañeros de sus labores de trabajo, a través de acciones que incluyen desde 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 va a participar.

## B) DEL ACOSO SEXUAL

El **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 amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

### Características de acoso sexual:

- i. Realizada por una persona:  
Significa que el acoso sexual, incluye no sólo el acoso de un hombre a una mujer, sino también la situación contraria y entre personas del mismo sexo.
- ii. Sin consentimiento: La falta de consentimiento libre y espontáneo es determinante para configurar el acoso sexual. Es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta libremente por su propia voluntad, no se configura el acoso sexual.
- iii. Por cualquier medio: Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción de la persona acosadora sobre la persona afectada que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido. Lo que puede hacerse de manera presencial, a través del teléfono, correo electrónico o cualquier medio de comunicación social como WhatsApp, X, Instagram, Facebook, TIK TOK u otros.


Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y acoso sexual y violencia en el trabajo	 <p>MUNICIPALIDAD TEODORO SCHMIDT</p>
----------------------------------	--	--

- iv. Amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el empleo:
- Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como: el acceso a la formación profesional o al empleo, la continuidad en el empleo, la promoción, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.
  - Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.
- v. Requerimientos de carácter sexual: Son solicitudes, insinuaciones, proposiciones o demandas de naturaleza sexual, ya sean explícitas o implícitas, que se manifiestan a través de conductas físicas, verbales o no verbales no consentidas en el ámbito laboral. Para facilitar la identificación de las conductas del tipo acoso sexual, se presentan algunos **EJEMPLOS y descripciones conductuales**<sup>2</sup>, y se entenderá por práctica de acoso sexual la ocurrencia de una o más conductas como las siguientes:
- a) Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces con connotación sexual): equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios como abrazos, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, y la coacción para las relaciones sexuales.
  - b) Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje): incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
  - c) Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que las personas afectadas se sientan incómodas o amenazadas, afectando su situación laboral.
  - d) Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, etc): el acoso laboral no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o vestimenta y que son ofensivos.

Los sentidos del acoso laboral y acoso sexual pueden manifestarse de las siguientes formas:

- **Vertical descendente:** Es aquel en que el/la agresor/a es una persona que ocupa un cargo superior a la persona afectada, por ejemplo, desde la jefatura hacia un subordinado(a).
- **Vertical ascendente:** Es aquel en que el/la agresor/a ocupa un puesto de menor jerarquía a la persona afectada, por ejemplo, desde los subordinados hacia la jefatura. Este tipo de acoso es poco frecuente, pero puede darse, a modo de ejemplo, cuando un trabajador/a pasa a tener como subordinados a los que antes fueran sus colegas de trabajo; cuando se incorpora una nueva persona a un cargo directivo y desconoce la organización preexistente o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por los subordinados. En este caso, ya que para acosar se requiere asimetría de poder, suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura, ya que de esta manera logran invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.

<sup>2</sup> Ejemplos extraídos de la Circular 3813 de la SUSESO y en Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Denuncia del maltrato, acoso laboral y sexual de 2018 elaborado por el Servicio Civil.

Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y acoso sexual y violencia en el trabajo	 MUNICIPALIDAD <b>TEODORO          SCHMIDT</b>
----------------------------------	--	---

- **Horizontal:** Es aquel que se da entre colegas o compañeros de trabajo de una misma categoría o nivel jerárquico, es decir, entre pares o grupos de pares. El ataque puede deberse a numerosas razones, a modo de ejemplo celos, envidia, competencia o problemas de tipo personal. En el caso de acoso, el acosador busca entorpecer el trabajo de su compañero/a de trabajo para deteriorar su imagen o carrera profesional, también puede llegar a atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

Estas conductas que vulneran la dignidad de las personas impactan a la organización por completo, ya que no afectan solamente a la persona afectada y a la persona denunciada. Los equipos de trabajo y toda la organización en su conjunto se ven involucrados y dañados cuando se producen estos hechos.

### C) DE LA VIOLENCIA EJERCIDA POR TERCEROS

**Violencia en el Trabajo:** Es la ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y los funcionarios, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

#### Características de la Violencia ejercida por terceros:

- Existencia de una conducta violenta sea física o psicológica.
- El comportamiento se debe producir con ocasión de la prestación de los servicios.
- Debe ser ejercida por terceros externos, es decir, ajenos a la relación laboral. Tales como clientes, proveedores y usuarios.

#### EJEMPLOS y descripciones conductuales de violencia ejercida por terceros<sup>3</sup>:

- Gritos o amenazas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas, bofetadas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Robos o asaltos en el lugar de trabajo.
- Cualquier otra conducta que amenace o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales por las personas trabajadoras o muerte.

### D) 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.

#### EJEMPLOS de comportamiento incívicos en el marco de las relaciones laborales<sup>4</sup>:

- Usar un tono de voz inapropiado y agresivo cuando se habla.
- No saludar al llegar a alguna dependencia en el lugar de trabajo.
- Hacer gestos físicos no verbales, hostiles y discriminatorios, teniendo una actuación poco amable en el entorno laboral.
- No respetar los espacios personales del resto de las personas trabajadoras, usando sus herramientas, implementos o materiales ajenos, sin consultarle a su dueño/a.
- Comunicarse con groserías y garabatos.

<sup>3</sup> Ejemplos extraídos de la Circular 3813 de la SUSESO.

<sup>4</sup> Ejemplos extraídos de la Circular 3813 de la SUSESO.

Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y acoso sexual y violencia en el trabajo	 MUNICIPALIDAD TEODORO SCHMIDT
----------------------------------	--	--

- f) Interrumpir una reunión para imponer autoridad.
- g) No mantener reserva y revelar 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.

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

- a) 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.

#### E) 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:

- 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:

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

#### F) NO SE CONSIDERAN CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL<sup>5</sup>:

Existen conductas que, en general, **NO SON CONSIDERADAS ACOSO Y VIOLENCIA, Y TAMPOCO SON COMPORTAMIENTOS INCÍVICOS, O SEXISMO INCONSCIENTE.** Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a:

<sup>5</sup> Ejemplos extraídos de la Circular 3813 de la SUSESO y en Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Denuncia del maltrato, acoso laboral y sexual de 2018 elaborado por el Servicio Civil.

Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y acoso sexual y violencia en el trabajo	
----------------------------------	--	---

- a) 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.
- b) Implementación de la Política Municipal o las Medidas Disciplinarias impuestas.
- c) Asignar y programar cargas de trabajo.
- d) Informar a un funcionario/a sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
- e) Informar a un funcionario/a sobre un comportamiento inadecuado.
- f) Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.
- g) Cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales de la persona trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.
- h) Todas aquellas acciones que se presentan como consecuencia normal de las tensiones en el trabajo.
- i) Estrés derivado del exceso de trabajo.
- j) Amonestación del jefe directo por errores reiterados o el no cumplimiento de deberes o funciones.
- k) Anotaciones en la hoja de vida del funcionario/a, cuando estén apegadas y fundadas en el Estatuto Administrativo y demás normas legales atingentes.
- l) Los informes de desempeño y precalificaciones.
- m) Solicitar trabajos extraordinarios que corresponda.
- n) Denegar con fundamento un permiso administrativo
- o) Las jornadas de trabajo extensas de manera puntual.
- p) Críticas aisladas referidas al rol o a las funciones en el trabajo.
- q) Condiciones de trabajo laborales precarias debido a infraestructura deficiente.
- r) Asignar tareas imposibles de cumplir por omisión o error en la planificación de la actividad laboral.
- s) Modificar responsabilidades con aviso previo.
- t) Cambio de funciones, producto de la necesidad de la Ilustre Municipalidad Teodoro Schmidt.
- u) Cambio de espacio físico, con aviso previo, justificado por necesidades del servicio.


#### **6) Principios de la Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el Trabajo (Anexo N° 7)**

El Municipio dará pleno cumplimiento a los Principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 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.

#### **7) Derechos y Deberes de la Municipalidad de Teodoro Schmidt y de las personas funcionarias.**

##### **a) De la Municipalidad de Teodoro Schmidt:**

- 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.

Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y acoso sexual y violencia en el trabajo	 MUNICIPALIDAD TEODORO SCHMIDT
----------------------------------	--	--

- Asegurar que la persona denunciante, la víctima o los/as testigos no sean re victimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adoptar las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

**b) Personas Funcionarias en todas las modalidades de contratación:**

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

**8) Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de todas las personas involucradas.**

Para La Municipalidad el proceso de denuncia e investigación incorpora como base fundamental, la **confidencialidad y respeto a la privacidad y la honra de las personas involucradas**, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, constituyéndose la difusión de la información en un hecho sancionable, sin perjuicio de los derechos de la persona afectada y de la persona denunciada, conforme a las normas del debido proceso.

Para asegurar que se cumpla con este principio la Municipalidad de Teodoro Schmidt establecerá como medida de resguardo la **exigencia de que quienes estén involucrados en los procedimientos de investigación** de acoso sexual o laboral, es decir, **denunciantes, denunciados, personas afectadas, testigos**, deban firmar un **compromiso de confidencialidad de la información de que tomen conocimiento en relación con la investigación**, contenido en el anexo N ° 5. De igual manera, todos quienes intervienen en el proceso de denuncias y de investigación deben firmar un compromiso de confidencialidad.

El no cumplimiento de esta confidencialidad, acarrea responsabilidad administrativa.

**CREACIÓN DE ÓRGANO PREVENTIVO CON AMPLIAS FACULTADES**


**9) Comité de Gestión Preventiva.**

Existirá un Comité de Gestión Preventiva, que dependerá del Departamento Encargado de Personal el que estará integrado por 6 personas , la Encargada de Personal, 1 Prevencionista de Riesgos, 1 representantes de los funcionarios, 1 representante de asesoría jurídica, 1 Prevencionista de Riesgos de la Dirección de Salud, 1 representante de la Administración Municipal.

Funcionará como un soporte integral que combine prevención, atención, orientación y seguimiento para erradicar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, promoviendo ambientes laborales saludables y seguros.

Este Comité será presidido por el representante de la Dirección de Administración Municipal, determinado por el Alcalde y sesionará una vez al mes, independientemente de la convocatoria extraordinaria que haga quien lo presida.

Sus miembros serán elegidos por el/la Alcalde/sa, con excepción del representante de los funcionarios quien será elegido entre los socios de la UFEMUCH y durarán dos años en sus cargos.

Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y acoso sexual y violencia en el trabajo	
----------------------------------	--	---

Sus funciones consistirán en:

- a) **Gestión Preventiva:** Participar en la identificación y gestión de factores de riesgo psicosocial que puedan propiciar ambientes laborales hostiles.
- b) **Orientación y acompañamiento:** Informar a lo/as funcionario/as sobre los mecanismos de denuncia, orientar en el proceso de denuncia y seguimiento de la misma.
- c) **Monitoreo y evaluación:** Supervisar el cumplimiento del Protocolo de Prevención y del Programa de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, evaluar la efectividad de las medidas y acciones implementadas y proponer mejoras continuas.
- d) **Promoción de la cultura organizacional:** Fomentar los valores de respeto, igualdad de género, buen trato y trabajo en equipo, promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo.
- e) **Mantener un Registro de las denuncias** de acoso laboral, sexual y violencia ejercida por terceros de la Municipalidad.
- f) **Sugerir planes, instancias o estrategias de intervención** en los equipos involucrados, para restablecer los ambientes laborales.
- g) **Apoyar y promover la difusión** de la Política y Protocolo de Prevención y del Procedimiento de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia ejercida por terceros, velando porque se ejecuten las acciones establecidas en el Programa de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo (Anexo N° 1).
- h) Actuar, **previo a la existencia de denuncias**, para **mediar en los conflictos** laborales que se den dentro de la Municipalidad.
- i) Sin perjuicio del resultado de la investigación, deberá gestionar que se ejerzan las medidas correctivas necesarias para **restaurar un ambiente laboral saludable y de mutuo respeto** en el área afectada.

#### 10) Organización para la gestión del riesgo.

En la **identificación de los factores de riesgos psicosociales se tomó en consideración los resultados del cuestionario CEAL SM y en el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaron** Mónica Manríquez, Felipe Gallardo, Luis Cid, Jorge Catalán, Patricio Aguilera.

La Municipalidad de Teodoro Schmidt de ha designado al Comité de Gestión Preventiva como la encargada del diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y de la ejecución y el monitoreo del cumplimiento de las medidas preventivas.


Es responsabilidad de la Municipalidad de Teodoro Schmidt la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia.

La Municipalidad de Teodoro Schmidt desarrollará un Plan de Capacitaciones para todas las personas que presten servicios en y para la Municipalidad sobre los factores de riesgos psicosociales identificados, las medidas preventivas, canales de denuncias, procedimiento de investigación y sanción, a través de charlas informativas que se realizarán de manera presencial por un órgano competente para ello. De manera complementaria, se realizarán capacitaciones semestrales, de acuerdo con lo establecido por la ley N° 21.643.

Todos quienes trabajen en y para la Municipalidad de Teodoro Schmidt podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el Protocolo a los representantes del área jurídica del Comité, al correo electrónico [comitedeprevencion@munteodoro.cl](mailto:comitedeprevencion@munteodoro.cl).

#### 11) Gestión preventiva.

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la **gestión de los factores de riesgos 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

Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y acoso sexual y violencia en el trabajo	
----------------------------------	--	---

escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando no son gestionados como corresponde 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.

La Municipalidad de Teodoro Schmidt se compromete en este Protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a **mejorar de forma continua la identificación y gestión de los riesgos psicosociales declarados en su matriz de riesgo**. La Municipalidad de Teodoro Schmidt en conjunto con los/as representantes de los funcionarios/as **elaboraron de forma colaborativa la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo**. En un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

Tabla 1: Participantes en la confección del Protocolo de Prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

NOMBRE DEL/DE LA PARTICIPANTE	CARGO	CORREO ELECTRÓNICO
Felipe Gallardo	Director Jurídico	<a href="mailto:direcciojuridica@munteodoro.cl">direcciojuridica@munteodoro.cl</a>
Mónica Manríquez	Profesional Administración	<a href="mailto:profesionaladministracion@munteodoro.cl">profesionaladministracion@munteodoro.cl</a>
Luis Cid	Prevencionista Municipalidad	<a href="mailto:Prevencion.grd@munteodoro.cl">Prevencion.grd@munteodoro.cl</a>
Jorge Catalán	Prevencionista Dirección de Salud	<a href="mailto:Prevencion.dsmteodoro@gmail.com">Prevencion.dsmteodoro@gmail.com</a>
Patricio Aguilera	Administrador Municipal	<a href="mailto:Administrador@munteodoro.cl">Administrador@munteodoro.cl</a>
Carolina Soto	Encargada Unidad De Personal	<a href="mailto:Personal@munteodoro.cl">Personal@munteodoro.cl</a>

La Política contenida en el presente Protocolo se revisará **cada 2 años**.


Esta Política contiene la declaración que, en La Municipalidad, **no se tolerarán conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**. La comunicación y difusión de esta Política está descrita en el punto 12 de este documento.

#### a) Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionado con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas, sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos **cada 2 años**.

Para la **determinación de los factores de riesgo psicosociales**, se analizaron los resultados de la **aplicación del cuestionario CEAL- SM, de focus group realizados a los funcionarios que permitieron levantar factores de riesgo psicosociales**, , así como también el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Municipalidad o ante Contraloría General de la República, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

Los factores de riesgos psicosociales asociados a la Ley Karin, detectados en la Municipalidad de Teodoro Schmidt fueron:

Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y acoso sexual y violencia en el trabajo	
----------------------------------	--	---

DIMENSIÓN	
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia de Liderazgos tradicionales.</li> </ul>
Violencia y Acoso	<ul style="list-style-type: none"> <li>Situaciones de Acoso Laboral y Sexual.</li> <li>Violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.</li> </ul>
Problemas en relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incivildades.</li> <li>Sexismos.</li> </ul>

#### b) Medidas para la Prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de factores de riesgos psicosociales, se determinaron las medidas preventivas que se aplicarán en la Municipalidad, con la indicación y programación de las acciones concretas a realizar, dirigidas a eliminar o al menos mitigar las conductas que puedan generar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo; detallando quién será responsable de implementarla y el plazo para ello. La determinación de las medidas preventivas, de las acciones a realizar, los responsables y los plazos estará a cargo del Comité de Prevención.

Para la implementación de estas acciones se contará con un **Programa de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo**, el cual está reflejado dentro de los planes de acción de los riesgos psicosociales descritos en el Anexo N° 1.

**Tabla 2: Medidas de prevención a implementar:**

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
1. Implementar estrategias de concientización y formación sobre los valores de respeto mutuo, inteligencia emocional y convivencia laboral saludable, a través de capacitaciones y otros instrumentos.
2. Establecer iniciativas para el autocuidado, la salud mental y el desarrollo de habilidades de auto regulación emocional y trabajo en equipo, a través del Plan de Calidad de Vida.
3. Entrenar a los líderes directivos en competencias para el manejo de equipos humanos, técnicas de diálogo asertivo y abordaje constructivo de situaciones problemáticas, a través de capacitaciones.
4. Elaborar y poner en marcha la Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y sanción del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia ejercida por terceros, a través de entrega del Protocolo, capacitaciones y formas de difusión.
5. Generar canales de denuncia, para poder denunciar de manera segura.
6. Entrenar en la detección precoz de conductas que pueden constituir Acoso Laboral y las formas de presentación del acoso sexual, así como las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral, a través de capacitaciones.
7. Elaborar un plan de comunicación estratégica para la difusión de la Política, Protocolo y Procedimiento de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia ejercida por terceros.
8. Identificar el área de la Municipalidad más afectada por conductas de acoso laboral, sexual, violencia ejercida por terceros, incivildades y sexismos, a través de la interpretación del Cuestionario CEAL SM.
9. Implementar la Política de Integridad y el Código de Ética en la Municipalidad.
10. Desarrollar un protocolo de intervención ante incidentes con personas ajenas a la relación laboral.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer durante las capacitaciones de Prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, que se realizarán en el mes de agosto de 2025.

Para que planteen las dudas y sugerencias **en relación con las medidas preventivas**, se podrán comunicar con el Prevencionista de Riesgo al correo electrónico [comitedeprevencion@munteodoro.cl](mailto:comitedeprevencion@munteodoro.cl)

#### Mecanismos de seguimiento.

La Municipalidad de Teodoro Schmidt con la participación del Comité de Prevención evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

Se elaborará un Informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por los/as funcionarios/as, solicitándolo al Comité de Prevención al correo [comitedeprevencion@munteodoro.cl](mailto:comitedeprevencion@munteodoro.cl).


Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y acoso sexual y violencia en el trabajo	
----------------------------------	--	---

Tabla 3: Tabla de evaluación de cumplimiento de medidas por implementar.

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA POR IMPLEMENTAR
Se cumple/ No se cumple	Implementar estrategias de concientización y formación sobre los valores de respeto mutuo, inteligencia emocional y convivencia laboral saludable, a través de capacitaciones y otros instrumentos.
Se cumple/ No se cumple	Establecer iniciativas para el autocuidado, la salud mental y el desarrollo de habilidades de auto regulación emocional, a través del Plan Calidad de Vida.
Se cumple/ No se cumple	Entrenar a los líderes directivos en competencias para el manejo de equipos humanos, técnicas de diálogo asertivo y abordaje constructivo de situaciones problemáticas, a través de capacitaciones.
Se cumple/ No se cumple	Elaborar y poner en marcha la Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y sanción del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia ejercida por terceros a través de la entrega del Protocolo, capacitaciones y formas de difusión.
Se cumple/ No se cumple	Generar diferentes canales de denuncia, para poder denunciar de manera segura
Se cumple/ No se cumple	Entrenar en la detección precoz de las conductas que pueden constituir Acoso Laboral y las formas de presentación del acoso sexual, así como las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.
Se cumple/ No se cumple	Elaborar un plan de comunicación estratégica para la difusión de la Política, Protocolo y Procedimiento de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia ejercida por terceros.
Se cumple/ No se cumple	Identificar el área de la Municipalidad más afectada por conductas de acoso laboral, sexual, violencia ejercida por terceros, incivildades y sexismos.
Se cumple/ No se cumple	Implementar la Política de Integridad y el Código de Ética en la Municipalidad
Se cumple/ No se cumple	Desarrollar un protocolo de intervención ante incidentes con personas ajenas a la relación laboral.


## 12) Difusión

Como una medida preventiva para evitar el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, la Municipalidad de Teodoro Schmidt dará a conocer el contenido de este Protocolo mediante los siguientes medios:

- **Capacitaciones** presenciales y online.
- Publicación de la Política y Protocolo de Prevención y del Procedimiento Investigación y Sanción en la página web de la Municipalidad.
- Envío de Política y Protocolo de Prevención y del Procedimiento Investigación y Sanción mediante **correo institucional** a todas las personas que trabajan en y para la Municipalidad de Teodoro Schmidt.
- **Código QR**, en el que se encontrarán alojados todos los contenidos relativos a la Ley Karin.
- **Se entregará** al momento de firmar un contrato de trabajo con la Municipalidad y / o acto administrativo correspondiente, se enviará mediante correo electrónico el presente protocolo.
- En forma adicional, la Política y Protocolo **se incorporará** en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

## TÍTULO II: PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN. ÁMBITO DE APLICACIÓN, MARCO CONCEPTUAL Y DEFINICIONES

**Artículo 1:** De acuerdo con los lineamientos establecidos en la ley 21.643, la **función pública** se ejercerá propendiendo al **respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia y acoso laboral y sexual**, debiendo la Municipalidad tomar las medidas necesarias para su investigación y sanción.

Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y acoso sexual y violencia en el trabajo	 TEODORO SCHMIDT
----------------------------------	--	--

DAC 1231

08 'AGO' 2024

**Artículo 2:** Es obligación de todo/a funcionario/a observar estrictamente el **principio de probidad administrativa** (artículo 58, letra g) y por lo mismo está prohibido realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionario/as y se consideran acciones de este tipo el acoso sexual y la discriminación arbitraria (artículo 82, letra l) y el acoso laboral (artículo 82, letra m).

#### **Párrafo 1°: DEL ACOSO LABORAL**

**Artículo 3:** El **acoso laboral** es 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 4:** El acoso laboral cumple con algunas de las siguientes características:


- i. La conducta de acoso laboral es selectiva, es decir, dirigida a una o más personas individualmente consideradas.
- ii. La acción es silenciosa, busca pasar inadvertida.
- iii. Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s.
- iv. Puede ser realizada por cualquier medio.
- v. Debe ocasionar menoscabo, maltrato o humillación.
- vi. Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

**Artículo 5:** Para facilitar la identificación de las conductas que constituyen acoso laboral, se presentan algunos **EJEMPLOS de acciones y descripciones conductuales**<sup>6</sup>, entre otras:

- a) Gritar, avasallar o insultar a la persona afectada cuando está sola o en presencia de personas.
- b) Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- c) Sobrecargar selectivamente a la persona afectada con mucho trabajo.
- d) Amenazar a la persona afectada o coaccionarla.
- e) Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- f) Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador/a.
- g) Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros/as compañeros/as o jefaturas.
- h) Ignorar o excluir, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).
- i) Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- j) Difamar a la persona afectada, extendiendo por la institución rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalismo.
- k) Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él/la, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.

<sup>6</sup> Ejemplos extraídos de la Circular 3813 de la SUSESO y en Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Denuncia del maltrato, acoso laboral y sexual de 2018 elaborado por el Servicio Civil.

**DAE 1231**

Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y acoso sexual y violencia en el trabajo	 MUNICIPALIDAD TEODORO SCHMIDT
----------------------------------	--	--

08 AGO 2024

- l) Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- m) Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- n) Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.
- o) Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
- p) Limitar la comunicación de la persona, para lograr esto se le interrumpe cuando habla o expresa sus ideas, se le ataca verbalmente o por escrito, se evita contacto visual y/o se efectúan gestos de rechazo o menosprecio ante su presencia.
- q) Aislar a la persona afectada de sus compañeros de sus labores de trabajo, a través de acciones que incluyen desde 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 va a participar.


**Artículo 6: NO SE CONSIDERAN, EN GENERAL, COMO ACOSO LABORAL LAS SIGUIENTES CONDUCTAS<sup>7</sup>:**

- i. Todas aquellas acciones que se presentan como consecuencia normal de las tensiones en el trabajo.
- ii. Estrés derivado del exceso de trabajo.
- iii. Amonestación del jefe directo por errores reiterados o el no cumplimiento de deberes o funciones.
- iv. Observaciones al desempeño laboral.
- v. Anotaciones en la hoja de vida del funcionario, cuando estén apegadas y fundadas en el estatuto administrativo municipal y demás normas legales atinentes.
- vi. Los informes de desempeño y precalificaciones.
- vii. Solicitar trabajos extraordinarios que corresponda.
- viii. Denegar con fundamento un permiso administrativo
- ix. Las jornadas de trabajo extensas de manera puntual.
- x. Críticas aisladas referidas al rol o a las funciones en el trabajo.
- xi. Condiciones de trabajo laborales precarias debido a infraestructura deficiente.
- xii. Asignar tareas imposibles de cumplir por omisión o error en la planificación de la actividad laboral.
- xiii. Modificar responsabilidades con aviso previo.
- xiv. Cambio de labores o de espacio físico con aviso previo, producto de la necesidad de la Ilustre Municipalidad de Teodoro Schmidt.

**Párrafo 2°: DEL ACOSO SEXUAL**

**Artículo 7:** El **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 amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

<sup>7</sup> Ejemplos extraídos de la Circular 3813 de la SUSESO y en Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Denuncia del maltrato, acoso laboral y sexual de 2018 elaborado por el Servicio Civil.

Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y acoso sexual y violencia en el trabajo	
----------------------------------	--	---

DAE 1231

08 AGO 2024

**Artículo 8: Características de acoso sexual:**

**I. Realizada por una persona:**

Significa que el acoso sexual, incluye no sólo el acoso de un hombre a una mujer, sino también la situación contraria y entre personas del mismo sexo.

**II. Sin consentimiento:** La falta de consentimiento libre y espontáneo es determinante para configurar el acoso sexual. Es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta libremente por su propia voluntad, no se configura el acoso sexual.

**III. Por cualquier medio:** Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador/ra sobre la persona afectada que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido. Lo que puede hacerse de manera presencial, a través del teléfono, correo electrónico o cualquier medio de comunicación social como WhatsApp, Instagram, Facebook u otros.


**IV. Amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el empleo:**

- Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como: el acceso a la formación profesional o al empleo, la continuidad en el empleo, la promoción, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.
- Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

**Artículo 9:** Para facilitar la identificación de las conductas del tipo acoso sexual, se presentan algunos **EJEMPLOS y descripciones conductuales**<sup>8</sup>, y se entenderá por práctica de acoso sexual la ocurrencia de una o más conductas como las siguientes:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces con connotación sexual):** equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios como abrazos, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, y la coacción para las relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje):** incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.
- Comportamientos Basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, etc):** el acoso laboral no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o vestimenta y que son ofensivos.

<sup>8</sup> Ejemplos extraídos de la Circular 3813 de la SUSESO y en Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Denuncia del maltrato, acoso laboral y sexual de 2018 elaborado por el Servicio Civil.

Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y acoso sexual y violencia en el trabajo	 MUNICIPIO <b>TEODORO          SCHMIDT</b>
----------------------------------	--	---

**Artículo 10:** Los sentidos del acoso laboral y acoso sexual pueden manifestarse de las siguientes formas:

- **Vertical descendente:** Es aquel en que el/la agresor/a es una persona que ocupa un cargo superior a la persona afectada, por ejemplo, desde la jefatura hacia un subordinado(a).
- **Vertical ascendente:** Es aquel en que el/la agresor/a ocupa un puesto de menor jerarquía a la persona afectada, por ejemplo, desde los subordinados hacia la jefatura. Este tipo de acoso es poco frecuente, pero puede darse, a modo de ejemplo, cuando un trabajador/a pasa a tener como subordinados a los que antes fueran sus colegas de trabajo; cuando se incorpora una nueva persona a un cargo directivo y desconoce la organización preexistente o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por los subordinados. En este caso, ya que para acosar se requiere asimetría de poder, suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura, ya que de esta manera logran invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.
- **Horizontal:** Es aquel que se da entre colegas o compañeros de trabajo de una misma categoría o nivel jerárquico, es decir, entre pares o grupos de pares. El ataque puede deberse a numerosas razones, a modo de ejemplo celos, envidia, competencia o problemas de tipo personal. En el caso de acoso, el acosador busca entorpecer el trabajo de su compañero/a de trabajo para deteriorar su imagen o carrera profesional, también puede llegar a atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

Estas conductas que vulneran la dignidad de las personas impactan a la organización por completo, ya que no afectan solamente a la persona afectada y a la persona denunciada. Los equipos de trabajo y toda la organización en su conjunto se ven involucrados y dañados cuando se producen estos hechos.

### **Párrafo 3°: DE LA VIOLENCIA EJERCIDA POR TERCEROS**

**Artículo 11: Violencia en el Trabajo:** Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y los trabajadoras y trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

#### **Artículo 12: Características de la Violencia ejercida por terceros:**


- i. Existencia de una conducta violenta sea física o psicológica.
- ii. El comportamiento se debe producir con ocasión de la prestación de los servicios.
- iii. Debe ser ejercida por terceros externos, es decir, ajenos a la relación laboral. Tales como clientes, proveedores y usuarios.

#### **Artículo 13: EJEMPLOS y descripciones conductuales de violencia ejercida por terceros<sup>9</sup>:**

- a) Gritos o amenazas.
- b) Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas, bofetadas.
- c) Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- d) Robos o asaltos en el lugar de trabajo.
- e) Cualquier otra conducta que amenace o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales por las personas trabajadoras o muerte.

<sup>9</sup> Ejemplos extraídos de la Circular 3813 de la SUSESO.

DSC 1231

Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y acoso sexual y violencia en el trabajo	 MUNICIPALIDAD TEODORO SCHMIDT
----------------------------------	--	--

08 ACO 2024

**Párrafo 4º: DE LA DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

**Artículo 14:** El/la denunciante puede ser la propia persona afectada o un tercero en su nombre, que realiza una denuncia por hechos presuntamente constitutivos de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo y que decide formalizar personalmente o a través de un tercero a su nombre la situación que le afecta, utilizando alguno de los canales de denuncia establecidos por la Ilustre Municipalidad de Teodoro Schmidt.

**Artículo 15:** El/la denunciado/a es la persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.

**Artículo 16:** La persona afectada es la persona en quien recae la acción de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo.

**Artículo 17:** Testigo es la persona que tiene conocimiento de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, acoso sexual o violencia ejercida por terceros y que declara sobre ellos en un procedimiento disciplinario.

**Artículo 18:** El Comité de Prevención y Apoyo Psicosocial, deberá estar en condiciones de entregar información respecto del procedimiento de denuncia de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, a quien la solicite.

**Artículo 19 La Denuncia:** Corresponde al acto formal que se presenta por escrito por el cual se pone en conocimiento de la autoridad máxima del Municipio un hecho supuestamente constitutivo de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo.


**Artículo 20: La persona Receptora de Denuncias:** El personal encargado de recibir y canalizar las denuncias presenciales de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. En la Ilustre Municipalidad de Teodoro Schmidt será la persona Encargada de Personal Carolina Soto y el Prevencionista de Riesgo Luis Cid y para la Dirección de Salud el Prevencionista de Riesgo Jorge Catalán.

**Artículo 21: Procedimiento Disciplinario:** Consiste en el procedimiento administrativo iniciado por una denuncia, a través del cual se busca, mediante la instrucción de una Investigación Sumaria, un Sumario Administrativo o breve investigación, determinar la responsabilidad del funcionario/a denunciado/a, o determinar la efectividad de los hechos en caso de existir una denuncia contra el personal a honorarios.

**Artículo 22: Investigador/a:** Persona a quien la autoridad edilicia instruye llevar a cabo la investigación sumaria, debiendo realizar las diligencias investigativas que correspondan para determinar la veracidad de los hechos denunciados.

**Artículo 23: Fiscal Instructor/a:** Persona a quien la autoridad edilicia instruye llevar a cabo un sumario administrativo, debiendo realizar las diligencias administrativas que correspondan para determinar la veracidad de los hechos denunciados. El fiscal investigador/a tendrá formación en materias de acoso, género y derechos fundamentales. Junto con ello debe tener igual o mayor grado que el involucrado, si ello no es posible, no debe existir entre ellos una relación de dependencia directa.

**Artículo 24: Actuario/a:** Funcionario/a municipal designado por el/la Fiscal Investigador/a, que tiene la calidad de Ministro de fe durante el sumario administrativo, debiendo certificar las actuaciones del sumario.

Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y acoso sexual y violencia en el trabajo	
----------------------------------	--	---

**Artículo 25: Obligaciones de lo/as funcionario/as.** Será obligación de cada persona funcionaria denunciar, con la debida prontitud, ante la autoridad competente los hechos de que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones y que revistan el carácter de faltas administrativas o infracciones disciplinarias, especialmente aquellas que contravengan el principio de probidad administrativa. Así mismo, estarán obligados a prestar colaboración en el sumario administrativo cada vez que se les solicite

**Artículo 26: La denuncia debe tener las siguientes características:**


- a) La denuncia deberá **formularse por escrito o de manera verbal**, materialmente en papel o de manera tecnológica y debe estar firmada por el denunciante.  
Se adjunta al presente protocolo, en el anexo N ° 2 el **Formulario de Denuncia de Acoso Laboral, Acoso Sexual o Violencia en el Trabajo**, el cual debe estar disponible en la intranet de la Municipalidad y en la Unidad de Recursos Humanos.
- b) Si la denuncia se realiza **materialmente en papel**, se debe entregar a la persona Receptora de Denuncias en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter confidencial.
- c) Se realiza de **manera verbal** ante la **persona Receptora de denuncias**, debiendo levantar un acta, la que será **firmada** por la persona denunciante y además se le **entregará una copia** de ésta. Para satisfacer el principio de confidencialidad, las denuncias verbales deberán ser recibidas en espacios físicos adecuados que resguarden la privacidad de la persona denunciante.
- d) Ante la gravedad de los hechos, **serán declaradas NO ADMISIBLES LAS DENUNCIAS ANONIMAS**; por tanto, deberá existir una clara identificación de las partes involucradas y las circunstancias que motivaron su presentación.
- e) En el caso que los **hechos denunciados configuren un delito**, el investigador o el Fiscal deberá instruir a la persona afectada para que **haga la denuncia respectiva y la orientará en la forma en que deba realizarse**.

**Artículo 27: La denuncia deberá cumplir a lo menos con los siguientes requisitos:**

- a) Identificación, domicilio, correo electrónico personal y teléfono de la persona denunciante.
- b) Narración de los hechos y sus circunstancias.
- c) La individualización de la(s) persona(s) afectada (s) de los hechos (en caso de no coincidir con la persona denunciante),
- d) Individualización de la(s) persona(s) denunciada(s)
- e) Individualización de la(s) persona(s) que hubieren presenciado los hechos o que tuviere(n) noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- f) Acompañar y/o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- g) La denuncia debe estar dirigida al Alcalde/sa, única autoridad facultada para instruir la investigación correspondiente.
- h) Las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente podrán entenderse por no presentadas.

**Artículo 28: Canal de Denuncias:** Para efecto de poder realizar denuncias por acoso laboral, sexual o violencia ejercida por terceros, la Municipalidad ha puesto a disposición de todas las personas que trabajan en y para la Municipalidad los siguientes medios:

- a) El receptor de denuncias presenciales: La persona encargada de la Unidad de Personal, El Prevencionista de Riesgo y en Departamento de Salud Municipal, el Prevencionista.
- b) Receptor vía Correo electrónico [denunciasleykarin@munteodoro.cl](mailto:denunciasleykarin@munteodoro.cl).

Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y acoso sexual y violencia en el trabajo	 MUNICIPALIDAD TEODORO SCHMIDT
----------------------------------	--	--

DAC 1231

08 ACO 2024

**Artículo 29: Denuncia ante la Contraloría General de la República:**

La regla general es que las denuncias deben ser presentadas en la Ilustre Municipalidad de Teodoro Schmidt salvo las siguientes excepciones, en que la denuncia puede hacerse ante la Contraloría General de la República, en su Portal de Reclamos funcionarios [www.contraloria.cl/upd](http://www.contraloria.cl/upd):

- a) En los casos en que la persona afectada o denunciada sea el/la Alcalde/sa, concejal/a, o funcionario/a que se desempeñen como directivo y/o jefatura que jerárquicamente dependan de forma directa del Alcalde/sa.
- b) En los casos en que alguno de los funcionarios que deban tramitar las denuncias sea la persona afectada o la persona denunciada;
- c) Cuando las denuncias involucren a más de un servicio y
- d) En general cuando existan razones fundadas que desaconsejan presentar la denuncia ante la Municipalidad.

**Artículo 30: La persona receptora de la denuncia:**

- a) Deberá registrar la recepción de la denuncia en un Registro especial para estos efectos.
- b) Deberá completar personalmente el Registro de la recepción de la denuncia.
- c) Deberá entregar copia de este Registro al denunciante en el momento de la denuncia.
- d) Deberá contener a la persona denunciante o persona afectada y orientarle respecto a los pasos a seguir.
- e) Hacer entrega con celeridad y confidencialidad de la denuncia al Alcalde/sa.

**Artículo 31: Denuncia de oficio:** En los casos en que se atente contra la vida o integridad física de la/os funcionaria/os, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan.

**Artículo 32: Desestimación de la denuncia:** Recibida una denuncia, el Alcalde/sa tendrá **3 días hábiles**, contados desde la recepción de la denuncia para resolver si la tendrá por presentada. Sólo podrá desestimarla mediante resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de 5 días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho de recurrir ante la Contraloría General de la República,

Si habiendo transcurrido el término establecido en el inciso anterior, la autoridad edilicia no se ha pronunciado sobre la procedencia de la denuncia, entonces se tendrá por presentada.


**Artículo 33: Denuncia contra Alcalde/sa, Concejal/a, Jefaturas:**

En caso de que la persona denunciada o denunciante sea el/la Alcalde/sa, concejal/a, o funcionario/a que se desempeñen como jefatura que jerárquicamente dependan de forma directa del Alcalde/sa, **se deberá interponer directamente a la Contraloría General de la República**, entidad que sustanciará el sumario respectivo. De hacerlo a través de los canales de denuncia de la Municipalidad, se debe derivar inmediatamente a la Contraloría General de la República, en un plazo máximo de tres días, quien sustanciará el correspondiente sumario administrativo.

**Artículo 34:** En el caso que la denuncia se tenga como presentada, el/la Alcalde/sa necesariamente deberá ordenar que se **instruya una investigación sumaria o sumario administrativo**.

**Artículo 35:** Principios básicos del procedimiento de denuncia y posterior investigación de la misma:

- a) **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación incorpora como base fundamental, **la confidencialidad y respeto a la privacidad y la honra de las partes involucradas**, constituyéndose la difusión de la información en un hecho sancionable, sin

Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y <del>acoso</del> sexual y violencia en el trabajo	
----------------------------------	---	---

**involucradas**, constituyéndose la difusión de la información en un hecho sancionable, sin perjuicio de los derechos del denunciante e investigado, conforme a las normas del debido proceso.


Para asegurar que se cumpla con este principio la Municipalidad de Teodoro Schmidt establecerá como exigencia que todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, es decir, denunciantes, denunciados, personas afectadas, testigos, **deban firmar un compromiso de confidencialidad de la información de que tomen conocimiento en relación con la investigación**. De igual manera, todos quienes intervienen en el proceso de denuncias y de investigación deben firmar un compromiso de confidencialidad.

- b) **Celeridad:** Tanto el análisis de la denuncia como la resolución de los cursos de acción deberán ajustarse a los plazos establecidos para ello, de manera de evitar la burocratización de los procesos.
- c) **Responsabilidad:** Cada persona que realice o efectúe una denuncia, debe tener presente la magnitud de la acusación; por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, o con la intención de perjudicar a otro, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
- d) **Imparcialidad:** Las personas que intervengan en el análisis o investigación de las denuncias, deben ser imparciales y tener una visión objetiva de los procesos, sin sesgo ni conducta estigmatizadora para ninguna de las partes involucradas.
- e) **Probidad Administrativa:** Consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo con preeminencia del interés general sobre el particular.
- f) **Debido proceso:** Se debe entender que cada proceso de investigación recoge los principios del debido proceso legal, esto es, derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia del órgano que conoce de la denuncia como de las sanciones que se aplicarán, y el derecho a conocer el contenido de la denuncia.
- g) **Protección a la dignidad de las personas:** Se debe proteger tanto la dignidad de la persona afectada como de todas las personas implicadas en el procedimiento.
- h) **Perspectiva de género:** Lo que implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. En atención a este principio las situaciones que se analizarán y las decisiones que se adopten no podrán ponderarse de acuerdo a estereotipos rígidos de género que pudiesen afectar el ejercicio de derechos y el acceso a oportunidades de las personas funcionarias. Con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito laboral, se deberán considerar, entre otras, la igualdad de oportunidades y trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

#### Párrafo 5°: INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA

**Artículo 36: Medidas de resguardo.** Será deber de la persona **Investigadora o Fiscal** en su caso, **adoptar inmediatamente las medidas de resguardo**, es decir, aquellas tendientes a proteger a la o las personas afectadas, para asegurar la integridad de éstas y aminorar el impacto emocional tras los incidentes denunciados.

El funcionario designado, deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias para las personas involucradas. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de la persona afectada y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de acuerdo a la ley 16.744, la separación de los espacios físico, la reasignación horaria, la separación de funciones, entre otras que determine la autoridad para el caso concreto.

Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y acoso sexual y violencia en el trabajo	 MUNICIPALIDAD <b>TEODORO            SCHMIDT</b>
----------------------------------	--	---

Una vez recibida la denuncia el Investigador o el Fiscal deberán inmediatamente derivar a lo/as funcionario/as a la IST y a lo/as demás personas que trabajan en y para la Municipalidad de Teodoro Schmidt a ISL para atención psicológica temprana de acuerdo a la Ley 21.643.

**Artículo 37: Una vez acogida la denuncia a tramitación y durante la investigación, la persona afectada:**

- a) **No puede ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución**, desde la fecha en que el/la Alcalde/sa tenga por presentada la denuncia y hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o el sumario administrativo. En el caso de las personas contratadas a honorarios, sin embargo, no podrá ponerse término anticipado a su contrato por el hecho de haber denunciado fundadamente y con prueba suficiente hechos constitutivos de acoso laboral o acoso sexual que hubiese presenciado o de las que hubiese tomado conocimiento en el ejercicio de sus funciones, caso en el cual la vigencia del contrato se sujetará al plazo acordado en su contratación.
- b) **No podrá ser trasladada de localidad o de la función que desempeñe, sin su autorización por escrito**. Así mismo, tiene derecho a solicitar su traslado de la localidad o de la función que desempeñe, especialmente cuando la denuncia se haya realizado contra el superior jerárquico. La resolución que deniega esta solicitud sólo puede fundarse en la imposibilidad material del servicio para organizar sus funciones de forma distinta.
- c) **No será objeto de precalificación anual**, si el denunciado fuese su superior jerárquico, salvo que expresamente la solicitare la víctima. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales.
- d) Tiene derecho a **conocer el contenido de la investigación desde la formulación de cargos, a aportar antecedentes o pruebas a la investigación**, a ser notificada de todas las decisiones de término de la investigación que se tomen durante la investigación e interponer recursos.
- e) Luego de ser notificada de la decisión de sobreseimiento, absolución o condena en un sumario administrativo, tiene un plazo de 20 días para **reclamar de dicha resolución ante la Contraloría General de la República**.

**Artículo 38: Notificaciones:** La primera notificación que se realice durante el proceso disciplinario a la persona denunciada debe hacerse personalmente en el domicilio o en el lugar de trabajo de éste, si no fuera habido por dos días seguidos, se notificará por carta certificada, debiendo dejar constancia de aquello en el expediente y se entenderá notificado cumplidos 3 días desde que la carta haya sido recibida en la oficina de correos.


Una vez que la persona denunciada haya sido notificada, podrá señalar en el proceso una dirección de correo electrónico a la que pueda ser contactada.

Las siguientes notificaciones se practicarán, de acuerdo con lo establecido en la ley 19.880, al correo electrónico que la persona denunciada haya señalado.

#### **Párrafo 6: INVESTIGACIÓN SUMARIA**

**ARTÍCULO 39:** Si el/la Alcalde/sa decretare la instrucción de una **Investigación Sumaria**, designará para tal efecto a un funcionario/a que actuará como investigador/a.

El procedimiento será **fundamentalmente verbal** y de lo actuado se levantará un acta general que firmarán los que hayan declarado, **sin perjuicio de agregar los documentos probatorios que corresponda, no pudiendo exceder la investigación el plazo de 5 días**. Al término del señalado plazo se formularán cargos, si procedieren, debiendo la persona denunciada responder los mismos en un plazo de 2 días, a contar de la fecha de notificación de éstos.

Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y acoso sexual y violencia en el trabajo	 MUNICIPALIDAD <b>TEODORO          SCHMIDT</b>
----------------------------------	--	---

En el evento de solicitar la persona denunciada rendir prueba sobre los hechos materia del procedimiento, el investigador señalará un plazo para rendirla, el cual no podrá exceder de 3 días. Vencido el plazo señalado, el Investigador procederá a emitir una **vista o informe en el término de 2 días, en el cual se contendrá la relación de los hechos, los fundamentos y conclusiones a que se hubiere llegado, formulando la proposición que estimare procedente.**

Como resultado de una investigación sumaria no podrá aplicarse la sanción de destitución.

Conocido el informe o vista, el/la Alcalde/sa dictará la resolución respectiva en el plazo de 2 días, la cual será notificada a la persona denunciada y a la persona afectada quienes podrán interponer recurso de reposición en el término de 2 días.

El plazo para resolver la reposición será de 2 días.

#### **Párrafo 7: BREVE INVESTIGACIÓN:**

**ARTÍCULO 40: Breve Investigación:** Es aquella que, si bien no requiere sujetarse a las reglas de tramitación de un proceso administrativo formal, tiene que **asegurar el derecho a un debido proceso bastando que se acredite la ocurrencia de los hechos que configuran responsabilidad administrativa o inobservancia al principio de probidad en el ejercicio de la función pública y asegurando que se oiga a la persona afectada y a la persona denunciada, dándole la oportunidad de defender y se le notifique la sanción, permitiéndole interponer los recursos que sean procedentes.**

Se aplicará este procedimiento abreviado y conciso, cuando quienes **no tienen la calidad de funcionarios y funcionarias municipales o aquellos que no se rigen por Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales de forma directa o supletoria y en los casos de Violencia en el Trabajo cuando corresponda.**

Su estructura será similar a la investigación sumaria o al sumario administrativo, atendida la gravedad de los hechos denunciados. En estos casos, quien lo instruye tomará declaraciones y hará las indagaciones que estime necesarias para esclarecer los hechos y determinar si existen conductas vulneratorias u otras formas que atenten contra la dignidad del o la denunciante.

En el informe de la investigación **deberá incluir las medidas correctivas** que deberán implementarse por la Municipalidad en relación con la causa que generó la denuncia.

A modo

#### **Párrafo 8: SUMARIO ADMINISTRATIVO**

**ARTÍCULO 41:** Si en el transcurso de la investigación sumaria se constata que los hechos revisten una mayor gravedad, se pondrá término a la Investigación Sumaria y se dispondrá por el/la Alcalde/sa, que la investigación prosiga mediante un Sumario Administrativo.


Asimismo, si la naturaleza de los hechos denunciados o su gravedad así lo exigiere, el/la Alcalde/sa dispondrá que la investigación se lleve a cabo mediante un Sumario Administrativo, instruyéndolo.

**ARTÍCULO 42:** El Sumario Administrativo se ordenará por el/la Alcalde/sa mediante decreto, en el cual designará a/la Fiscal que estará a cargo del mismo.

El o la Fiscal designará un/a actuario/a, quien será un/a funcionario/a de la Municipalidad de Teodoro Schmidt, tendrá la calidad de ministro de fe y certificará todas las actuaciones del sumario.

Durante el curso de la investigación, el/la Fiscal puede disponer de medidas precautorias, de acuerdo a lo establecido en el artículo 134 del Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, en favor del/la persona afectada. Dichas medidas pueden consistir en la suspensión de las funciones de la/s persona/s denunciada/s o su destinación transitoria a otro cargo dentro del Municipio o ciudad.

**DAE 1231**

Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y acoso sexual y violencia en el trabajo	 MUNICIPALIDAD TEODORO SCHMIDT
----------------------------------	--	--

08 ABO 2024

**Artículo 43: El sumario administrativo tiene las siguientes características:**

- a) **Escrito:** Se deberá levantar acta escrita de las actuaciones realizadas durante el proceso administrativo.
- b) **Reglado:** El procedimiento de investigación y sanción debe ajustarse a lo establecido en el título V del estatuto administrativo para funcionarios municipales.
- c) El proceso disciplinario se encuentra sujeto al cumplimiento de la garantía del **debido proceso** contenida en el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República.
- d) **Las instancias de defensa de la persona denunciada durante el procedimiento son:** declaración, posibilidad de formular causales de implicancia y recusación en contra del fiscal o del actuario, posibilidad de presentar descargos y presentar prueba, en el evento de que se le formulen cargos, e interponer recurso de reposición en contra del decreto que ordena la aplicación de una medida disciplinaria, en caso de que así fuera.
- e) El denunciado/a tiene un plazo de 2 días desde que es citado a declarar por primera vez ante el fiscal, para formular **las causales de implicancia o recusación contra el fiscal o el actuario.**  
Se consideran causales de recusación, únicamente: i) tener el fiscal o el actuario interés directo o indirecto en los hechos que se investigan; ii) tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquier de los inculpados y iii) tener parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo grado inclusive, o de adopción con alguno de los inculpados.  
El Fiscal o el actuario podrán declararse implicados por algunas de las causales señaladas en el inciso anterior o por algún otro hecho que a su juicio les reste imparcialidad.  
La implicancia y la recusación deben ser resueltas en el plazo de 2 días por el Fiscal respecto del actuario y por el/la Alcalde/sa respecto del Fiscal.
- f) El/la **Fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación.**
- g) **Será secreto hasta la formulación de cargos para la persona afectada y su abogado/a y para la persona denunciada y su abogado/a.**


**Artículo 44:** Durante el proceso el Fiscal instructor podrá valerse de todos los medios de prueba que condujeran a la comprobación del hecho y la identidad de los partícipes en el mismo.

**Párrafo 9°: TÉRMINO DE LA ETAPA DE INVESTIGACIÓN**

**Artículo 45:** Una vez agotada la investigación o vencido el plazo legal para llevarla a cabo, **esto es 20 días hábiles, prorrogables hasta 60 días hábiles** con autorización del Alcalde/sa, el Fiscal deberá declarar cerrado el sumario y dentro de los **3 días siguientes**, formular cargos o solicitar el sobreseimiento del o las personas denunciadas.

**Artículo 46: Del Sobreseimiento:** En el caso que el o la Fiscal estime que no hay mérito para formular cargos en contra de la/s persona/s denunciada/s, propondrá al/a Alcalde/sa el sobreseimiento. Esta proposición debe ser resuelta por la autoridad edilicia. Si es aprobada, dicha resolución debe notificarse a la persona denunciante en el plazo de **5 días**, quien podrá reclamar ante la Contraloría General de la República en el plazo de **20 días** contados desde que tomó conocimiento de ello.

**Artículo 47: Formulación de Cargos:** En el caso que el Fiscal estime que hay mérito, formulará cargos en contra de la persona denunciada. Lo anterior, consiste en un acto administrativo, que se materializa en una resolución fundada del Fiscal en la que se señalan los hechos concretos que se atribuye al o las personas denunciadas, el grado de participación que les corresponde en dichos hechos y la infracción de deberes u obligaciones funcionarias que implica la comisión de dichos hechos.

Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y acoso sexual y violencia en el trabajo	 MUNICIPALIDAD TEODORO SCHMIDT
----------------------------------	--	--

**Artículo 48: Descargos, defensa y prueba:** Frente a la formulación de cargos, la persona denunciada tiene un plazo de **5 días contados** desde la notificación, **prorrogable hasta por 5 días más**, en casos calificados y siempre que se solicite antes del vencimiento, para formular sus descargos, defensas y solicitar un término de prueba.


En el caso que la persona denunciada solicitare rendir prueba, el Fiscal señalará un plazo para tal efecto, el que no podrá exceder en total de **20 días hábiles**.

**Artículo 49:** Una vez contestados los descargos o vencido el plazo para rendir prueba, el Fiscal emitirá una **vista fiscal**. Dicho dictamen deberá contener:

- a) La individualización de la/s persona/s denunciadas,
- b) La relación circunstanciada de los hechos,
- c) La participación que en dichos hechos les haya correspondido a las personas denunciadas,
- d) La valoración de los medios de prueba favorables o desfavorables a la persona denunciada.
- e) Circunstancias agravantes y atenuantes invocadas,
- f) Proposición al Alcalde/sa de la absolución o de las sanciones que estimare pertinente aplicar al/as persona/s denunciada/s.
- g) En el caso que proponga la medida disciplinaria de destitución como consecuencia de acoso laboral, puede señalar que la persona denunciada se encuentre eximida de cumplir con la inhabilidad de cinco años para ingresar a la administración pública, lo que no será aplicable respecto a la Municipalidad de Teodoro Schmidt.
- h) Proposición al Alcalde/as de medidas correctivas.
- i) Si los hechos investigados y acreditados en el Sumario Administrativo pudieren importar la perpetración de un delito, el dictamen deberá contener la petición que los antecedentes sean remitidos a la institución competente, sin perjuicio de la denuncia que de los hechos debió hacerse en su oportunidad.

**Artículo 50:** De acuerdo con la gravedad de la falta cometida y de las circunstancias atenuantes y agravantes que arroje el mérito de los antecedentes, se podrán aplicar las **sanciones** contempladas en los artículos 120 siguientes del estatuto administrativo para funcionarios municipales, las cuales consisten en las siguientes:

- a) **Censura:** Consiste en la reprensión por escrito que se hace al funcionario infractor, de la que se deja constancia en la hoja de vida mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente.
- b) **Multa:** Consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un 5% ni superior al 20% de ésta. El funcionario mantiene la obligación de servir en su cargo y se dejará constancia en su hoja de vida de la multa impuesta, mediante una anotación de demérito en el factor de calificación correspondiente.
- c) **Suspensión:** Consiste en la privación temporal del empleo con goce de un 50% a 70% de las remuneraciones, sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo. De la aplicación de la sanción se deberá dejar constancia en la hoja de vida del funcionario mediante una anotación de demérito de seis puntos en el factor correspondiente.
- d) **Destitución:** Es la decisión del Alcalde/sa de poner término a los servicios de un funcionario. Esta medida sólo procederá cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa y en los casos que se señalan expresamente en el estatuto administrativo para funcionarios municipales, dentro de los que se encuentra realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad humana de los demás funcionarios.

Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y acoso sexual y violencia en el trabajo	 TEODORO SCHMIDT
----------------------------------	--	--

**Artículo 51:** En el caso que el procedimiento disciplinario determine la eventual responsabilidad de una persona contratada bajo la **modalidad a honorarios**, la o el Fiscal Instructor podrá proponer al Alcalde/sa el **término de contrato de trabajo** de dicho prestador por falta a la probidad administrativa.

**Artículo 52: Medidas correctivas:** Son acciones específicas que el/la Alcalde/sa debe implementar tras la investigación de casos de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, independiente del resultado de la investigación. Tienen por objeto "prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición". Estas medidas se aplican después de investigar una denuncia y buscan evitar que situaciones similares vuelvan a ocurrir.

Entre las medidas correctivas que pueden implementarse, a modo de ejemplo se incluyen:

- Reforzar la información y capacitación sobre prevención y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Proporcionar apoyo psicológico a las personas involucradas que lo requieran.
- Reiterar información sobre los canales de denuncia disponibles.
- Garantizar que no haya represalias contra la persona afectada.
- Realizar campañas de sensibilización y formación para lograr ambientes laborales libres de violencia y acoso y donde se promueva el respeto y la igualdad.
- Iniciar acciones de coordinación con el IST para la reconstitución del clima y ambiente laboral.
- Otras medidas contempladas en el Protocolo de Prevención.
- Otras medidas que la Autoridad determine.

**Artículo 53: Decreto Alcaldicio:** Emitida la vista, el o la Fiscal elevará los antecedentes al/a Alcalde/sa, quien tendrá un plazo de **5 días para resolver**, dictando al efecto un **decreto alcaldicio** en el que absolverá a la/s persona/s denunciada/s o decretará una medida disciplinaria, en su caso.

En el caso que el Fiscal haya propuesto la medida disciplinaria de destitución como consecuencia de acoso laboral y que la persona denunciada se encuentre eximida de cumplir con la inhabilidad de cinco años para ingresar a la administración pública, el/la Alcalde/sa debe pronunciarse expresamente sobre dicha circunstancia.

No obstante, el/la Alcalde/sa podrá ordenar la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios del procedimiento, fijando un plazo para ello.


**Artículo 54:** El Decreto Alcaldicio deberá ser notificado a la persona denunciada, de acuerdo con las normas establecidas en este protocolo.

**Artículo 55: Recurso de Reposición:** En contra del Decreto Alcaldicio que ordene la aplicación de una medida disciplinaria, procederá el recurso de reposición, por parte de la persona denunciada. El recurso debe de ser interpuesto ante el Alcalde/sa, ser fundado e interponerse dentro de los **5 días** siguientes de notificada la resolución del Alcalde/sa.

El Alcalde/sa debe fallar el recurso dentro de los **5 días** siguientes de presentado.

**Artículo 56: Recurso de Reclamación de persona afectada:** Así mismo el Decreto Alcaldicio que resuelva el sumario administrativo deberá ser notificado a la persona denunciante dentro del plazo de **5 días**, quien podrá reclamar de dicha resolución ante la Contraloría General de la República en el **plazo de 20 días** contados desde que tomó conocimiento de ella.

**Artículo 57:** Vencidos los plazos de instrucción de un sumario y no estando afinado, el/la Alcalde/sa que lo ordenó deberá revisarlo, **adoptar las medidas tendientes a agilizarlo**, las que

Municipalidad de Teodoro Schmidt	Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del acoso laboral y acoso sexual y violencia en el trabajo	
----------------------------------	--	---

deberán ser adoptadas dentro del **plazo de 20 días** contados desde el vencimiento de los plazos de instrucción y determinar la responsabilidad de la o el Fiscal.

**Artículo 58: Remoción Alcalde/sa:** En caso de que se verifique por medio de un sumario administrativo sustanciado por la Contraloría General de la República, que se incurrió por parte del/a Alcalde/sa en conductas de acoso sexual o laboral, **bastará el requerimiento de un solo concejal/a para poder solicitar su remoción por impedimento grave, contravención de igual carácter a las normas sobre probidad administrativa o abandono de deberes**, lo que será declarada por el Tribunal Electoral Regional respectivo.

**Artículo 59: Cesación en el cargo de Concejale/as.** En caso de que se verifique, por medio de un sumario administrativo sustanciado por la Contraloría General de la República, que algún/a Concejal ha incurrido en conductas de acoso laboral o sexual, **considerado como una falta grave a la probidad administrativa, bastará el requerimiento del/a Alcalde/sa o de un solo concejal/a para poder solicitar la cesación en su cargo**, la que será declarada por el Tribunal Electoral Regional respectivo.

**Artículo 60: Derecho de reclamación:** Los funcionarios tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, cuando se hubieran producido vicios de legalidad que afecten los derechos que les confiere el Estatuto administrativo para funcionarios municipales durante la investigación sumaria o el sumario administrativo. Para ello, los funcionario/as tendrán un plazo de **10 días hábiles**, contados desde que tuvieron conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio que reclaman.

La Contraloría General de la República deberá resolver el reclamo, previo informe del/a Alcalde/sa respectivo. El informe deberá ser emitido dentro de los **10 días hábiles** siguientes a la solicitud que le formule la Contraloría. Vencido este plazo, con o sin el informe, la Contraloría resolverá el reclamo, para lo cual dispondrá de **20 días hábiles**.

**Artículo 61: DENUNCIA FALSA:** En los casos que se realice una denuncia falsa a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada y se comprobare este hecho por medio de la Investigación Administrativa o Sumario Administrativo, acarrea la **sanción de destitución o término del contrato** en el caso del personal a honorarios.

**Artículo 62: Salud:** Respecto del Departamento de Salud, regirá el presente Protocolo, en todo aquello que no sea incompatible con la regulación particular que pueda contenerse en sus reglamentos internos o en sus estatutos especiales.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

**Artículo 1 ° Transitorio:** Respecto a denuncias que se realicen a partir del 1 de agosto de 2024, por hechos ocurridos antes del 1 de agosto de 2024, el presente protocolo regirá en lo que dice relación con los aspectos procedimentales, no así respecto de las materias sustantivas, en que rige el principio de irretroactividad de la ley, contemplado en el artículo 19 N ° 3 de la Constitución Política del Estado.

**Artículo 2 Transitorio:** Una vez aprobado por Decreto Alcaldicio la presente Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, deberá ser notificarlo a todas las personas funcionarias que trabajan en y para la Municipalidad de Teodoro Schmid, a través de correo electrónico, publicación en la página web de la Municipalidad, Código QR o por cualquier medio que asegure el conocimiento del presente instrumento, dentro del plazo de **5 días**.

**Artículo 3 Transitorio:** Transcurrido el plazo de **5 días** contados desde la fecha de emisión del Decreto Alcaldicio que aprueba esta Política y Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, el mismo entrará en vigencia y se entenderán derogados todos los instrumentos anteriores.

2. **INSTRUYASE** a todas las unidades municipales adoptar las medidas necesarias para la difusión interna del protocolo aprobado, asegurando el conocimiento y cumplimiento efectivo del mismo.
3. **PUBLIQUESE** en la página web municipal, y consérvese una copia del presente Decreto Alcaldicio en la Oficina de Partes a disposición de todas las unidades municipales y funcionarios que requieran consultarlo.
4. **DISPONGASE** la entrada en vigencia del presente Decreto a partir de su completa tramitación.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.**



ERNESTINA ALVARADO MELLA  
SECRETARIA MUNICIPAL



PATRICIO AGUILERA VASQUEZ  
ALCALDE (S)

MFA/EGG/fgg  
DISTRIBUCION:

ID DOC: 323079