

**DEJA SIN EFECTO REGLAMENTO N° 4/2023  
DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO,  
ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL Y APRUEBA  
NUEVO REGLAMENTO QUE REGULA LA  
PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN  
DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE  
VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA  
MUNICIPALIDAD DE LO BARNECHEA.**

**REGLAMENTO N°0018/2024**

**LO BARNECHEA, 01-08-2024**

**VISTOS:** El artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República; los artículos 82 letras l) y m), 88 y 118 de la ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales; la ley N°19.378 Estatuto de la Atención Primaria de Salud Municipal; D.F.L. N°1 de 1996 que Fija texto refundido Coordinado y Sistematizado del Estatuto de los Profesionales de la Educación; la ley N°20.005 que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual; la ley N°20.607, de 2012, que Modifica el Código del Trabajo, Sancionando las Prácticas de Acoso Laboral; la ley N°20.609, de 2012, que Establece medidas contra la discriminación; Ley N°21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo; el Decreto N°21 que Aprueba el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo; la Circular N°3813 de fecha 07 de junio de 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social que imparte instrucciones a los organismos administradores, los artículos 13, 14 y 52 del DFL N°1 del Ministerio Secretaria General de la Presidencia que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el Dictamen N° E 516610/2024 de fecha 19 de julio de 2024, que "Imparte instrucciones sobre las Modificaciones que ley N° 21.643 (Ley Karín) introdujo en las leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo y en conformidad de las facultades y atribuciones que confieren los artículos 56 y 63 letras d) e i) del DFL N°1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades del Ministerio del Interior; y

**TENIENDO PRESENTE:**

- a) Que, la violencia y el acoso en el trabajo se han transformado en un problema generalizado que afecta a todos los países, ocupaciones y modalidades de empleo, tanto en el sector público como en el sector privado. Este fenómeno impacta negativamente en el bienestar y la dignidad de las personas trabajadoras, comprometiendo su salud física y emocional, así como su rendimiento laboral.
- b) Que, el municipio tiene la necesidad de 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 violencia en el trabajo producida por agentes externos, es fundamental abordar la ausencia o deficiencia en la gestión de los riesgos psicosociales en la organización. Para ello, es preciso mantener conductas adecuadas y prohibir aquellas que sean inadecuadas en el lugar de trabajo, asumiendo el Municipio la responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente laboral.
- c) Que, con la entrada en vigor de la Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, conocida como la Ley Karin, surge la necesidad de derogar el

Reglamento N° 4/2023 de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual de fecha 14 de junio de 2023 vigente, el cual contemplaba el mecanismo de tramitación de denuncias por medio de un Comité de Convivencia. Esta ley incorpora nuevos principios rectores de los sumarios e investigaciones sumarias, la obligación de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, y amplía la regulación del principio de probidad administrativa y la aplicación de ciertos preceptos estatutarios, entre otras materias.

- d) Que, se considera relevante que todos los funcionarios y funcionarias puedan acceder a los protocolos que establece este reglamento, el cual actuará como una guía orientadora y explicativa sobre los riesgos y conductas que podrían ser constitutivas de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo. Esto incluye la difusión, sensibilización, formación y monitoreo de las prácticas preventivas y de manejo de estos riesgos.
- e) Que, atendido lo anteriormente expuesto, resulta necesario abordar de manera íntegra los riesgos psicosociales que surgen como consecuencia de situaciones de hostigamiento emocional, físico o sexual en el trabajo por parte de los funcionarios. Para ello, se deben evaluar, monitorear, mitigar y corregir constantemente estos riesgos según los resultados de su seguimiento, debiendo considerar las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y aplicar las sanciones correspondientes mediante procesos investigativos justos, expeditos y con perspectiva de género.
- f) Que, el Municipio, con el objetivo de garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y fomentar acciones que promuevan un buen trato para todos sus funcionarios, trabajadores y prestadores de servicios, busca evitar situaciones de vulnerabilidad que afecten de manera desproporcionada a estos grupos debido a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Para ello, establece mediante el presente reglamento un protocolo de prevención que cuenta con la medición de los factores de riesgo y medidas de prevención, y un protocolo de investigación que incluye la aplicación de medidas de resguardo y correctivas para la correcta sanción de hechos que vulneren la dignidad de los funcionarios.
- g) Que, seguidamente, se busca establecer pautas preventivas, promoviendo un clima laboral de respeto, armonía y libre de violencia entre los funcionarios, independiente de su calidad jurídica y unidad donde se desempeñen, como también a concejales y los terceros ajenos a la relación laboral, independiente del cargo que se ejerza dentro de la institución. Se establecen las directrices de prevención y control de riesgos identificados, proporcionando garantía de no repetición en la actuación de la Municipalidad relativa a dicha materia. Estas directrices se relacionan con las conductas establecidas en nuestro sistema de integridad municipal, lo cual permitirá promover y fomentar el respeto a las personas, reforzar la gestión preventiva de este tipo de situaciones y disponer de un mayor control social entre las personas de la institución. Al declarar las conductas no permitidas en la organización, se regula y modela el comportamiento en función de lo que está permitido, rechazando las manifestaciones que atenten contra la dignidad de las personas en concordancia con el sistema de integridad de la Municipalidad.
- h) Que, con fecha 29 de julio de 2024, la propuesta de reglamento se sometió a consulta participativa de todas las asociaciones funcionarias, con la finalidad de dar a conocer el contenido propuesto y recibir observaciones que contribuyan a su perfeccionamiento y correcta implementación.

## REGLAMENTO

1. **DÉJASE SIN EFECTO** el Reglamento N°4 de fecha 14 de junio de 2023, sobre Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual.
2. **APRUÉBASE** el siguiente texto que contine el nuevo “Reglamento que regula la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y la Violencia en el Trabajo de la Municipalidad de Lo Barnechea”.

## TÍTULO I PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

### Ámbito de aplicación

**ARTÍCULO 1º:** El presente Reglamento Interno tiene por objeto regular crear un Protocolo de prevención y de investigación del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, con el fin de fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia. Se busca potenciar el buen trato, promover la igualdad con perspectiva de género y prevenir situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Este reglamento también aborda la mantención de conductas adecuadas y la prohibición de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo el municipio su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en la función pública.

**ARTÍCULO 2º:** Con el propósito de dar estricto cumplimiento al ordenamiento jurídico vigente, la Municipalidad de Lo Barnechea mediante el presente Reglamento implementará protocolos de prevención e investigación del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. El de prevención contempla la introducción de factores de riesgo y medidas de prevención de conductas, así como acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo de prácticas preventivas y de manejo de riesgos psicosociales. Asimismo, incluye acciones específicas para la evaluación, monitoreo, mitigación y corrección de estos riesgos, incorporando medidas de resguardo para los involucrados y sanciones mediante procesos investigativos justos, expeditos y con perspectiva de género. En tanto, el protocolo de investigación cuenta con un sistema de formalización de denuncias por medio de un Canal de Denuncias de carácter confidencial y un procedimiento previo que cautela la indemnidad de los denunciantes e involucrados. Este protocolo implementa medidas para resguardar la privacidad y honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación y frente a denuncias inconsistentes, según lo establece la Ley Karin.

Estos protocolos serán aplicables a todos los funcionarios y/o prestadores de servicio independiente de su modalidad contractual, sean estos de planta, contrata, honorarios, prestadores de servicio, código del trabajo, alumnos en práctica de la Municipalidad de Lo Barnechea y en el caso de que algunos de los ya señalados sea agredido por algún usuario o vecinos que acudan a nuestras dependencias municipales.

### Principios y Definiciones

#### Política de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

**ARTÍCULO 3º:** La Municipalidad de Lo Barnechea declara y se adhiere a los siguientes principios que sustentan la política de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:

- 1. Tolerancia Cero a la Discriminación:** Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia, creencias religiosas u otros aspectos que puedan dar lugar a cualquier discriminación.
- 2. Valores Fundamentales:** Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.
- 3. Participación y Diálogo Social:** Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y el empleador, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas. La

participación de las personas trabajadoras en la construcción de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género es esencial.

4. **Control de los Riesgos en su Origen:** Eliminar o controlar los riesgos potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.
5. **Perspectiva de Género:** La perspectiva de género permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, teniendo en cuenta las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.
6. **Respeto a la Vida e Integridad Física y Psíquica de Funcionarios y Funcionarias:** Como un derecho fundamental, se debe proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.
7. **Desarrollo de un Enfoque Preventivo de la Seguridad y Salud en el Trabajo:** El enfoque de las acciones derivadas de esta política será la prevención de los riesgos laborales, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en su origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras.
8. **Universalidad e Inclusión:** Las acciones y programas desarrollados en el marco de la Política Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, considerando además situaciones como la discapacidad, la edad o la práctica laboral. Estas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo de forma equitativa, inclusiva y sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.
9. **Mejora Continua:** Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño y en las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras. En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, que deberán contener metas e indicadores claros y medibles. Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del Seguro de la ley N°16.744 deberán adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento a este principio.
10. **Responsabilidad en la Gestión de los Riesgos:** La Municipalidad será responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras.

Estos principios están alineados con las modificaciones introducidas por la Ley N°21.643 y los lineamientos establecidos en la normativa vigente, garantizando un enfoque inclusivo y preventivo para la protección de la integridad y la dignidad de todas las personas en el ámbito laboral.

**ARTÍCULO 4º: Definiciones básicas:** Para los efectos de este reglamento, se entenderá por:

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

A modo ilustrativo, son ejemplos de acoso laboral las siguientes conductas, sin que estas sean

taxativas:

- i. Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- ii. Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por cualquier medio de comunicación digital o red social.
- iii. Asignar objetivos o proyectos con plazos inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo, sobrecargando irracionalmente a la víctima con mucho trabajo.
- iv. Amenazar a la víctima o coaccionarla.
- v. Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros/as compañeros/as o jefaturas.
- vi. 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.
- vii. Difamar a la víctima, extendiendo por la institución rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalismo.
- viii. Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.
- ix. Aislar a la persona de sus compañeros o de sus labores de trabajo, con exclusiones explícitas, aislamiento en el puesto de trabajo, no recibir invitaciones o comunicarle tarde o inadecuadamente sobre reuniones laborales hasta exclusiones implícitas, como suponer que la persona no participará.

**a) Tipos de Acoso Laboral:**

- i. **Acoso de Tipo Descendente:** Hostigamiento ejercido por personas que están en una posición jerárquica superior a la persona acosada. Este tipo de acoso puede manifestarse en órdenes humillantes, descalificaciones, amenazas de despido, o cualquier otro tipo de conducta abusiva que provenga de un superior jerárquico.
  - ii. **Acoso Laboral Horizontal:** Hostigamiento entre compañeros de trabajo en posición similar o equivalente. Se caracteriza por comportamientos como el sabotaje, la difamación, la exclusión social, o cualquier otra forma de agresión entre pares.
  - iii. **Acoso de Tipo Ascendente:** Hostigamiento donde la persona que realiza el acoso laboral ocupa un puesto de menor jerarquía al del afectado. Este tipo de acoso puede incluir desobediencia intencionada, falta de respeto, difamación o cualquier otra conducta que tenga como fin, menoscabar al superior jerárquico.
  - iv. **Ciberacoso o Acoso Digital:** Hostigamiento verbal o psicológico, llevado a cabo por uno o más individuos contra otro/s por medio de tecnologías de la información y comunicaciones. Este tipo de acoso puede incluir mensajes ofensivos, difusión de rumores, suplantación de identidad, entre otros actos realizados a través de medios digitales.
- 2. Acoso sexual:** Acto contrario a la dignidad humana, entendiéndose por tal “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimiento, de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican su situación laboral u oportunidades de empleo.

A modo ilustrativo, son ejemplos de acoso sexual los siguientes, sin que éstos sean taxativos:

- i. Contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios como abrazos, palmadas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, y la coacción para relaciones sexuales.
- ii. 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 claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- iii. Exhibición de imágenes sexuales sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.

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

A modo ilustrativo, son ejemplos de violencia en el trabajo, sin que la siguiente enumeración sea taxativa:

- i. Gritos o amenazas provenientes de terceros ajenos a la relación laboral.
- ii. Uso de improperios o palabras ofensivas.
- iii. Correos electrónicos con improperios en contra del funcionario, trabajador o prestador de servicios.

4. **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.

## Derechos y Obligaciones

**ARTÍCULO 5º:** Derechos y obligaciones generales de los funcionarios y/o prestadores de servicio.

### 1. Derechos:

- a) Derecho a un entorno de trabajo seguro y libre de violencia.
- b) Derecho a que se resguarde la confidencialidad de la información y la protección de su privacidad y honra.
- c) Derecho a recibir protección contra cualquier acto de acoso y/o violencia.
- d) Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello, y a participar en la investigación conociendo su contenido desde la formulación de cargo en los mismos términos que el funcionario inculpaado.

- e) Derecho a ser tratados con igualdad y sin distinciones arbitrarias.
- f) Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la municipalidad, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.
- g) Derecho a tener medidas de resguardo que garanticen su seguridad y bienestar durante el proceso de investigación y hasta la resolución del caso, según corresponda.
- h) Los afectados casos de acoso o violencia en el trabajo tienen derecho a recibir atención psicológica temprana a través de los programas dispuestos por los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744.

## **2. Obligaciones:**

- a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador para garantizar su seguridad y bienestar durante el proceso de investigación.
- b) Colaborar con el procedimiento de investigación, proporcionando la información necesaria y actuando de manera transparente y veraz.
- c) Guardar estricta reserva de la información a la que tengan acceso durante la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- d) Participar activamente en los programas de difusión, sensibilización, formación y monitoreo de prácticas preventivas y de manejo de riesgos psicosociales, promoviendo un entorno laboral seguro y libre de violencia.
- e) Mantener conductas adecuadas evitando cualquier comportamiento que pueda ser considerado como acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- f) Reportar ante la autoridad cualquier incidente de acoso o violencia en el trabajo a través de los canales establecidos, garantizando la veracidad y formalidad de la denuncia.
- g) Cumplir con todas las disposiciones establecidas en el protocolo de prevención y de investigación de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, así como con cualquier otra normativa vigente relacionada con la protección de la dignidad y derechos de las personas trabajadoras.
- h) Participar en los procedimientos internos de investigación, asegurando un trato digno e imparcial hacia todas las personas involucradas en los hechos investigados.

**ARTÍCULO 6°:** Obligaciones generales de la Municipalidad. Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, el municipio deberá:

1. 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 los funcionarios, trabajadores y prestadores de servicios.
2. Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
3. Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación, protegiendo la privacidad y honra de todas las personas involucradas.

**ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL**

- Garantizar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra cualquier tipo de represalias durante y después del proceso de investigación.
- Adoptar las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia, incluyendo la aplicación de sanciones conforme al mérito del informe de investigación.
- Monitorear y garantizar el cumplimiento del Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo. Además, debe incorporar las mejoras pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.
- Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo, proporcionando toda la información y el apoyo necesario.
- Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana disponibles a través del organismo administrador de la Ley N° 16.744.
- Debe abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona encargada de la investigación, asegurando que el proceso sea justo y objetivo.
- Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores sobre cualquier hecho y/o denuncia que involucre a sus trabajadores, facilitando la coordinación para el desarrollo de la investigación y la aplicación de medidas correctivas.

**Riesgos identificados y medidas a implementar.**

**ARTÍCULO 7°:** Para evitar situaciones de violencia o acoso sexual o laboral, la Municipalidad ha identificado ciertos riesgos y establece el siguiente programa de medidas preventivas.

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

Los factores de riesgos fueron identificados a través de los resultados que entregó el cuestionario CEAL-SM. A partir de dichos riesgos señalados a continuación, se instauraron las medidas preventivas.

N°	Factores de riesgo
1	Carga de trabajo
2	Exigencias Emocionales
3	Desarrollo Profesional
4	Reconocimiento y claridad del rol
5	Calidad de Liderazgo
6	Compañerismo
7	Inseguridad en las condiciones laborales
8	Equilibrio trabajo y vida privada
9	Confianza y justicia en la organización
10	Vulnerabilidad
11	Violencia y acoso
12	Salud mental

Las medidas de prevención adoptadas para eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo son las siguientes:



N°	Medida de prevención
1	Concientizar a los funcionarios sobre los conceptos claves que aborda la Ley N°21.643. con el objetivo de conocer aquellas situaciones, conductas y expresiones verbales y no verbales que constituyen acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
2	Generar espacios de reflexión en los equipos de trabajo para conocer aquellas incomodidades que podrían darse a modo personal.
3	La coordinación entre áreas, superior jerárquico, pares, debe ser participativa y con ideas propositivas.
4	Todos los colaboradores(as) deberán usar tono de voz, palabras y gestos apropiados al entorno laboral.
5	En situación de discrepancias de opiniones, tener una actitud de escucha con el otro y su opinión, y considerar la intermediación de un tercero.
6	Prohibición de comentarios de carácter fisiológicos, sexual y/o de género.
7	Prohibición de cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación con que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
8	Respetar los espacios personales de los funcionarios propendiendo a consultar en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
9	Prohibición de toda conducta de carácter sexual no consentida por la persona que la recibe.

**ARTÍCULO 8°:** Medidas de Información y Capacitación:

1. **Evaluación Anual:** La Municipalidad, a través del Departamento de Desarrollo Organizacional, 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. Esta evaluación incluirá:
  - a) **Resultados del Cuestionario CEAL/SM:** Se recopilarán y analizarán los resultados del Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales/Seguridad y Medioambiente (CEAL/SM) cuando corresponda su medición.
  - b) **Número de Denuncias por Enfermedad Profesional (DIEP):** Se registrará el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) relacionadas con situaciones de acoso o violencia externa.
  - c) **Solicitudes de Intervención:** Se documentarán las solicitudes de intervención para resolver conflictos, así como el número de denuncias por acoso o violencia presentadas a través del procedimiento vigente durante el periodo de evaluación.
  
2. **Capacitación:** Semestralmente, la Municipalidad capacitará a los funcionarios en las temáticas relacionadas con la prevención y gestión de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Estas capacitaciones incluirán:
  - a) **Difusión de Información:** Proveer información clara y accesible sobre los protocolos de prevención e investigación de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
  - b) **Formación Continua:** Implementar programas de formación y capacitación regular para todos los funcionarios sobre las medidas preventivas y protocolos de actuación ante casos de acoso y violencia.
  - c) **Sensibilización:** Realizar campañas de sensibilización que promuevan un entorno laboral de respeto, igualdad y libre de discriminación y violencia.

- d) **Monitoreo de Prácticas Preventivas:** Supervisar continuamente las prácticas preventivas en los lugares de trabajo para asegurar su efectividad y hacer ajustes cuando sea necesario.

**ARTÍCULO 9°:** Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados

La Municipalidad establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, incluyendo denunciantes, denunciados, víctimas y testigos. Estas medidas incluirán:

**1. Reserva de Información:**

- a) La información sobre los hechos denunciados y el desarrollo de la investigación será tratada con estricta confidencialidad.  
b) Se mantendrá la reserva sobre los detalles de las denuncias y el estado de las investigaciones, garantizando que solo las personas autorizadas tengan acceso a esta información.

**2. Prohibición de Intimidación:**

- a) Se prohibirán explícitamente todas las acciones que puedan intimidar a los involucrados o poner en riesgo su integridad física o psíquica.  
b) Cualquier intento de intimidación o represalia será investigado y sancionado de acuerdo con la normativa vigente.

**3. Protección Integral:**

- a) La Municipalidad garantizará la protección integral de la privacidad y honra de denunciantes, denunciados, víctimas y testigos, adoptando medidas de resguardo adecuadas.  
b) Estas medidas incluirán, entre otras, la redistribución de funciones o espacios de trabajo para evitar el contacto entre las partes involucradas si fuese necesario.

**4. Apoyo Psicológico:**

- a) Se ofrecerá apoyo psicológico a las víctimas y testigos, así como a los denunciantes y denunciados, para asegurar su bienestar durante y después del proceso de investigación.  
b) Este apoyo será proporcionado por los programas disponibles a través del organismo administrador de la Ley N° 16.744.

**5. Formación y Sensibilización:**

- a) Se implementarán programas de formación y sensibilización sobre la importancia de la confidencialidad y el respeto a la privacidad y honra de todas las personas involucradas en los procedimientos de investigación.

**TITULO II**  
**DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE**  
**VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

**Principios básicos**

**ARTÍCULO 10°:** De los Principios que sustentan el Procedimiento de Investigación de Acoso Sexual, Laboral y de Violencia en el Trabajo.

- 1. Perspectiva de género:** Durante el procedimiento de investigación iniciado las denuncias presentadas, deberán considerarse las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el pleno ejercicio de derechos y el acceso de oportunidades de los funcionarios y prestadores de servicios, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito de la función pública.
- 2. Principio de igualdad y no discriminación:** El procedimiento de investigación debe asegurar el derecho de todos los funcionarios y prestadores de servicios del municipio a ser tratados con igualdad, sin distinciones, exclusiones arbitrarias basadas en raza, color, sexo, maternidad, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, situación socioeconómica, orientación sexual, identidad de género, discapacidad u otros motivos que afecten la igualdad de oportunidades en el desempeño del cargo. Se deberá considerar especialmente las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse estos atendida su situación particular.
- 3. Confidencialidad:** Los participantes del proceso de investigación deberán resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Dicho resguardo se extiende a toda información o datos sensibles de los funcionarios que tengan acceso en virtud del vínculo existente con la Administración.
- 4. Imparcialidad:** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- 5. Celeridad:** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
- 6. Colaboración:** Durante la investigación los funcionarios que tengan vinculación con el asunto denunciado deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.
- 7. Debida Diligencia:** Durante la investigación de hechos de violencia de género, y por quienes se encuentren a cargo de la protección y la seguridad de las víctimas, se deberán adoptar medidas oportunas, idóneas, independientes, imparciales y exhaustivas. Estas medidas deben garantizar el derecho de las víctimas a una vida libre de violencia, al acceso a la justicia y a la reparación. Además, se deberá considerar especialmente las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en las que puedan hallarse las víctimas. Asimismo, se deberá garantizar el derecho de las víctimas a participar en el procedimiento y acceder a la información sobre el estado de este.
- 8. No victimización secundaria:** Quienes investiguen hechos de violencia contra las mujeres deberán adoptar todas las medidas necesarias para evitar la revictimización de las personas afectadas. Esto implica asegurar que las víctimas no sean sometidas a experiencias que reproduzcan la violencia sufrida, evitando prácticas que puedan causarles daño emocional o psicológico adicional. Las autoridades encargadas de la protección y seguridad de las víctimas deben actuar con sensibilidad y respeto, garantizando un trato digno y evitando cuestionamientos o procedimientos que puedan culpabilizarlas o poner en duda su credibilidad. Además, se debe facilitar el acceso a la información y a los servicios de apoyo necesarios para garantizar que las víctimas se sientan seguras y apoyadas durante todo el proceso

**ARTÍCULO 11°:** Formalización de la denuncia.

El funcionario y/o prestador de servicios afectado por acoso sexual, laboral o de violencia en el desempeño de sus funciones, podrá realizar su denuncia por escrito, por medio del Canal de Denuncias habilitado en el Portal del Funcionario de la Dirección de Gestión de Personas.

La denuncia deberá ser suscrita por medio de firma electrónica en la plataforma, y deberá contener los siguientes antecedentes:

- a) Identificación del funcionario y/o prestador de servicios afectado, con su nombre completo, número de cédula de identidad, correo electrónico personal y domicilio del denunciante.
- b) Identificación del o los funcionarios y/o prestadores de servicios denunciados y sus cargos, cuando sea posible.
- c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas, cuando corresponda.
- d) Narración circunstanciada de los hechos que se denuncian.
- e) Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

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

**ARTÍCULO 12°:** Recepción de la denuncia.

Las denuncias presentadas serán recepcionadas por el Canal de Denuncias y tramitadas por el Oficial de Cumplimiento, quedando documentadas de manera digital en la Sección de Integridad Municipal. Las denuncias ingresadas serán registradas y ordenadas por fecha de ingreso, y numeradas correlativamente con un número de rol y el año de su presentación.

Lo anterior, es sin perjuicio, que excepcionalmente los funcionarios puedan efectuar presentaciones en soporte papel en la Oficina de Integridad Municipal o ante Oficial de Cumplimiento, cuando el interesado carezca de medios tecnológicos o de conectividad, o no se encuentre habituado a su utilización., debiendo luego digitalizarse de acuerdo a lo expresado en el inciso anterior.

Por cada denuncia presentada, se emitirá un comprobante digital con los datos de recepción que permitirá al denunciante visualizar el estado de tramitación hasta la emisión del acto administrativo que acoge el informe de recomendación emanado por la Sección de Integridad Municipal.

El Canal de Denuncias permitirá el ingreso de éstas todos los días del año durante las veinticuatro horas. No obstante, la presentación efectuada en un día inhábil se entenderá realizada en la primera hora del primer día hábil siguiente.

Recibida la denuncia, el Oficial de Cumplimiento deberá solicitar a la autoridad, especial protección al funcionario o prestador de servicio afectado, otorgando un trato digno e imparcial tanto al denunciante como al denunciado, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

En caso de que la persona denunciada, o la persona denunciante debido a las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, sea el alcalde, concejales o funcionarios que se desempeñen como

jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde, se deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la República en un plazo de tres días hábiles, organismo que sustanciará el sumario respectivo, sin que el municipio realice algún tipo de examen o admisibilidad de la pertinente denuncia, de acuerdo a lo establecido en el artículo 126 del Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales.

**ARTÍCULO 13°** La designación de la persona a cargo de la tramitación de la denuncia, el informe de recomendación y el inicio del procedimiento disciplinario.

La denuncia será tramitada por el Oficial de Cumplimiento, quien deberá verificar que a su ingreso concurren los requisitos establecidos en el presente reglamento para dar curso a su tramitación.

Si, de la narración circunstanciada de los hechos expuestos en la denuncia ésta cuenta con indicios fundados suficientes, se elevará mediante un informe de recomendación, en el plazo de 5 días hábiles a la autoridad con la propuesta de dar inicio a investigación sumaria o sumario administrativo, según corresponda. El informe de recomendación deberá contener los argumentos de la decisión adoptada, copia de la denuncia, y recomendaciones de medidas a adoptar, y acompañar todos los antecedentes incorporados a la carpeta digital.

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

En caso de que se instruya un sumario administrativo, y los hechos imputados sean aquellos considerados como acoso laboral y/o sexual, bajo los términos de este reglamento, se deberá designar preferentemente como fiscal a un funcionario que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

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

El denunciante podrá promover la inhabilidad del Oficial de Cumplimiento para conocer de la tramitación de la denuncia la que deberá ser resuelta fundadamente por el Alcalde, en plazo de tres días hábiles quien determinará si procede mantener al Oficial de Cumplimiento en su rol o designar a otro en su reemplazo. La decisión adoptada, así como los antecedentes presentados, deberán quedar debidamente consignados en la carpeta digital de la denuncia.

**ARTÍCULO 14°** Denuncias inconsistentes.

Tratándose que aquellas denuncias que sean inconsistentes por carecer de elementos suficientes para su adecuada comprensión, o falta de algún requisito de los señalados en el artículo 11 de este reglamento, o cualquier otra circunstancia para su adecuado entendimiento se requerirá al denunciante para que, en un plazo de tres días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos respectivos a través del Canal de Denuncias, con indicación de que, si así no lo hiciere, se le tendrá por desistido de su presentación.

Transcurrido el plazo de tres días hábiles desde la notificación del requerimiento indicado en el inciso anterior, sin que el interesado hubiere subsanado la falta de antecedentes o acompañado los documentos requeridos, su presentación será declarada desistida, notificándose al denunciante dicha resolución.

#### **ARTÍCULO 15°** Adopción de Medidas de Resguardo por parte de la Administración.

Una vez recibida la denuncia, la autoridad competente podrá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad del denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de su trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, el fiscal durante la tramitación de los procesos disciplinarios adoptará, en el caso que sea necesario, las medidas de resguardo respecto de las personas involucradas, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y el proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744.

Las medidas adoptadas podrán subsistir por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

#### **ARTÍCULO 16°** Medidas Correctivas.

Las medidas correctivas que adopte la autoridad tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo establecido en el presente reglamento.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto los funcionarios que son parte en la investigación, como del resto de los funcionarios del municipio, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

#### **ARTÍCULO 17°** Procedimiento de investigación de conductas realizadas por terceros ajenos a la relación laboral y en régimen de subcontratación.

**Violencia en el trabajo:** En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a los funcionarios o prestadores de servicios, y que provengan de vecinos, usuarios, beneficiarios o proveedores, el afectado podrá presentar la denuncia de igual manera de la establecida en los numerales anteriores, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento según corresponda.

En el caso que la denuncia se refiere a hechos que sean constitutivos de delitos penales, la Municipalidad hará la denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

#### **ARTÍCULO 18°** Sanciones y su impugnación.

Ante una denuncia de hechos que pudiesen ser constitutivos de acoso laboral o sexual, el Alcalde, sólo podrá desestimar la denuncia mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto

**ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL**

dentro del plazo de cinco días hábiles al denunciante, el que podrá reclamar ante la Contraloría General de la República, en el plazo establecido en el artículo 156 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Tratándose de sumarios administrativos y el fiscal proponga el sobreseimiento y éste sea aprobado por el alcalde, deberá notificarse al denunciante, en el plazo de cinco días quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de ello, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 129.

**ARTÍCULO 19°** Situación de las denuncias falsas.

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

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

### TÍTULO III

#### Medios de difusión

**ARTÍCULO 20°** Difusión.

Se dará a conocer el contenido de este Reglamento a los funcionarios, trabajadores o prestadores de servicios, a través de todos los canales disponibles de Comunicación Interna a través de la plataforma digital establecida por la Dirección de Gestión de Personas, por medio de capacitaciones y por mailing masivo.

**ARTÍCULO TRANSITORIO:** Las disposiciones de este Reglamento entrarán en vigor el día de su publicación. Sin perjuicio de lo anterior, los hechos denunciados que hayan ocurrido con anterioridad a su entrada en vigencia se tramitarán bajo las normas de procedimiento y los principios establecidos en el presente Reglamento.

3. **PUBLÍQUESE** en la página web del Municipio y en transparencia activa.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**

**VIVIAN BARRA PEÑALOZA**

**DOMINIQUE MAGDALENA CHADWICK  
QUEZADA**

**SECRETARIO MUNICIPAL  
MUNICIPALIDAD DE LO BARNECHEA**

**ADMINISTRADOR MUNICIPAL(S)  
MUNICIPALIDAD DE LO BARNECHEA**

Este documento incorpora Firma(s) Electrónica(s) Avanzada(s)



Código: 140560253165202 validar en <https://ws-prod-agile.edoc.cl/utis/verify>