



Ilustre Municipalidad de Litueche
Secretaría Municipal



Litueche
crecemos juntos

DECRETO ALCALDICIO No 1.742.
LITUECHE, 05 de noviembre de 2025.

CONSIDERANDO:

- La promulgación de la ley N°21.643, sobre protección, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, mas conocida como Ley Karim y que modifica el código laboral para investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- La obligación de las empresas y de los órganos del estado, de establecer un protocolo de prevención de Acoso laboral y o sexual o violencia en el trabajo
- El decreto alcaldicio N°314 del 03 de febrero de 2025, que aprueba “El Protocolo de prevención, denuncia e Investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo”.
- El informe prescripción de medidas correctivas emitido por la Mutual de seguridad de fecha 09 de septiembre de 2025 folio N°37363380, se solicita incorporar información que aborde el factor de riesgo hostilidad de la jefatura
- El memorándum de Administradora que solicita la modificación del protocolo antes señalado.

VISTOS:

El Decreto Alcaldicio N.º 1.841 de fecha 06 de diciembre de 2024 que nombra alcalde de la Municipalidad de Litueche a don Rodrigo Palominos Vidal. Las normas consagradas en la Ley a 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, las atribuciones que me confiere la Ley N.º 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

DECRETO

1.- MODIFICASE el PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DENUNCIA E INVESTIGACION DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, aprobado en Decreto Alcaldicio No 314 del 03 de febrero de 2025.

2.- INCORPORESE al texto original lo siguiente:

Numeral 4, denominado “Definiciones Previas”, agregar el concepto “Hostilidad de Jefatura”, con la siguiente explicación: “puede constituir acoso laboral bajo esta ley si la conducta se manifiesta de forma reiterada y tiene como resultado el daño a la víctima, la creación de un ambiente laboral ofensivo o la amenaza a sus oportunidades.

- Condiciones específicas: Si la jefatura ejerce una vigilancia constante y excesiva sobre el trabajo de un empleado, esto podría ser analizado como acoso laboral, según el caso particular.
- Impacto en el empleo: Se considera acoso laboral si la hostilidad de la jefatura resulta en un menoscabo, maltrato o humillación del trabajador, o si perjudica sus oportunidades laborales.
- Ambiente de trabajo: La creación de un ambiente hostil y ofensivo debido a la conducta de la jefatura también es una forma de acoso laboral según la ley.”

Numeral 17, en su primer párrafo:

“La denuncia se podrá realizar:

- ✓ Ante el mismo servicio, tal como se detalla más adelante.
- ✓ Ante DT (funcionarios DAEM Código del Trabajo) y/o ante Contraloría, según Instrucciones impartidas por la CGR en Instrucción N° E516610 / 2024 del 19 de julio de 2024, cuando en virtud que el artículo 8° de la resolución exenta N°922, de 2023, de este origen, que formaliza el





Ilustre Municipalidad de Litueche
Secretaría Municipal



Litueche
crecemos juntos

DECRETO ALCALDICIO No 1.742.
LITUECHE, 05 de noviembre de 2025.

procedimiento de tramitación de reclamos funcionarios, indica que la Contraloría General podrá atender los reclamos en que el interesado no se haya dirigido previamente al servicio, cuando en los hechos pudieren estar involucrados el jefe de servicio, altos directivos o alguno de los funcionarios que deban tramitar las denuncias; cuando involucren a más de un servicio; y, en general, cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia ante el propio servicio.

- ✓ Ante la Contraloría General de la República, de la instrucción citada, b) Sustanciación de sumarios en materia municipal La Ley Karin incorpora al artículo 126 de la ley N° 18.883, el deber de poner en conocimiento de esta Contraloría General, en el plazo de tres días hábiles, la situación de que la persona denunciada o denunciante por conductas de acoso sexual o laboral, sea el alcalde o la alcaldesa, un concejal o concejala o funcionarios o funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, para efectos que sea esta Entidad Contralora la que sustancie el sumario respectivo.”

- 3.- **DICTESE** texto refundido de PROTOCOLO DE PREVENCION DENUNCIA E INVESTIGACION DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO , que se adjunta al presente Decreto.

ANÓTESE, CUMPLASE Y COMUNÍQUESE .



I. MUNICIPALIDAD DE LITUECHE
Secretaría Municipal

LAURA URIBE SILVA
Secretaria Municipal



I. MUNICIPALIDAD DE LITUECHE

RODRIGO PACHECO VIDAL
Alcalde

RCT/LUS/RVS/lus
DISTRIBUCION

- Unidades Municipales
- Secretaria Municipal
- Archivo Oficina de Partes





“PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACION DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO”

PARA PERSONAS QUE SE DESEMPEÑEN O PRESTEN SERVICIOS EN LA
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LITUECHE.





1. Introducción:

El presente instrumento considera la elaboración de los lineamientos dispuestos en la Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo, Ley General de Bases de Administración del Estado, Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y demás textos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. Por lo anterior, la Ilustre Municipalidad de Litueche ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N°18.575, orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, inciso final que dispone *“Asimismo 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, acoso laboral y sexual. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.”* 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, conceptos definidos en el nuevo artículo 2 del Código del Trabajo.

El presente instrumento también contiene el protocolo de Denuncia e Investigación de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo de la Ilustre Municipalidad de Litueche, el cual pretende sintetizar en un instrumento amigable y claro el proceso de





denuncia e investigación de los hechos o conductas que puedan ser constitutivos de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Para lo anterior se reconocen y simplifican las modificaciones a distintos cuerpos normativos incorporadas por la Ley 21.643 en esta materia, a fin de que la víctima o denunciante tenga a disposición una herramienta comprensible y al alcance de todas y todos quienes se desempeñan y prestan servicios en la Ilustre Municipalidad de Litueche. El protocolo, en definitiva, busca tener una mejor política y práctica en la materia regulada, incorporando las modificaciones que aplican, pero no altera en parte alguna lo comprendido en el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales y demás normas aplicables desde el 01 de enero de 2025.

2. Objetivo del Protocolo de Prevención:

El objetivo de este Protocolo de Prevención, es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, y velar por un trabajo coordinado para evitar conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo para tal, la Municipalidad, la labor de buscar la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Además, tanto la Municipalidad como las personas que se desempeñan y prestan servicios en ella, se comprometen a trabajar en identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo, para lo cual existirá un trabajo futuro, que será periódico para la aplicación de instrumentos técnicos que permitan realizar el trabajo





preventivo en las materias reguladas en el presente instrumento. La Municipalidad trabajará en lo sucesivo en la elaboración de una matriz de riesgos en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, que permita evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos mediante un trabajo permanente en el tiempo, según corresponda a los resultados de su seguimiento.

En el caso de las personas que se desempeñan y prestan servicios en la Municipalidad, deben apoyar en la identificación de aquellos riesgos que detecten en su actividad laboral.

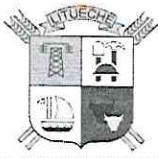
3. Alcance del Protocolo de Prevención

Este Protocolo de Prevención se aplicará a todas las personas que se desempeñan o prestan servicios en la Municipalidad de Litueche, incluido Concejales, según dispone el artículo 3 y 4 de la Ley 21.643, independiente de la naturaleza de la relación contractual que los vincule. También, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o proveedores que acudan a nuestras dependencias y a los alumnos en práctica.

4. Definiciones previas

A continuación, se entregan algunas definiciones de conductas, que, de no ser prevenidas o controladas, podrían ser constitutivas de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo según lo dispuesto en la Ley N°21.643.





Acoso sexual: Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (definición contenida en el artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo, aplicable por la expresa remisión del artículo 82 letra L) de la Ley 18.883, que establece el estatuto administrativo para funcionarios Municipales o por la aplicación supletoria del mismo Código, según el tipo de contratación).

El acoso sexual implica entonces insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (definición contenida en el artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo, aplicable por la expresa remisión del artículo 82 letra M) de la Ley 18.883, que establece el estatuto administrativo





para funcionarios Municipales o por la aplicación supletoria del mismo Código, según el tipo de contratación).

El acoso laboral, además de la agresión física, puede expresarse mediante el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, que amenace la situación laboral.

Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las personas que se desempeñan o prestan servicios en la municipalidad con ocasión de la prestación de servicios o función que ejercen dentro de la Municipalidad, por parte usuarios, proveedores, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

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

Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe:





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

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 o bien, inconsciente o benévolo.

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

Ejemplos, de sexismo hostil es:





• Comentarios denigrantes para las mujeres, hombres o diversidades basados en dicha condición.

• Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer, hombres o diversidades basados en dicha condición.

• Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer, hombre o diversidades.

• Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo 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:

• Interrumpir bruscamente a un colega mientras habla y sin esperar que ella termine, por razones de género.

Estas conductas asumen que las mujeres, hombres o diversidades son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente".

Hostilidad de Jefatura: Puede constituir acoso laboral bajo la Ley Karin, si la conducta se manifiesta de forma reiterada y tiene como resultado el daño a la víctima, la creación de un ambiente laboral ofensivo o la amenaza a sus oportunidades.





- Condiciones específicas: Si la jefatura ejerce una vigilancia constante y excesiva sobre el trabajo de un empleado, esto podría ser analizado como acoso laboral, según el caso particular.
- Impacto en el empleo: Se considera acoso laboral si la hostilidad de la jefatura resulta en un menoscabo, maltrato o humillación del trabajador, o si perjudica sus oportunidades laborales.
- Ambiente de trabajo: La creación de un ambiente hostil y ofensivo debido a la conducta de la jefatura también es una forma de acoso laboral según la ley.”

Conductas que no son acoso, violencia, conductas incívicas o sexismo: Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente. Entre ellas, considerado siempre el contexto de cada caso en particular, es posible advertir las siguientes:

- Conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo,
- La implementación de política de la Municipalidad o las medidas disciplinarias impuestas por la autoridad o jefatura.





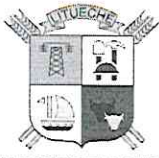
- Asignar o programar cargas de trabajo y cambiar las asignaciones o puestos de trabajo y/o las funciones encomendadas.
- Informar a una persona que se desempeña o preste servicio en la Municipalidad sobre su desempeño laboral insatisfactorio y/o aplicar medidas disciplinarias.
- Informar y solicitar modificación de conducta relacionada con un comportamiento inadecuado.
- Generar, la autoridad o jefatura, cambios organizativos o reestructuraciones.
- Cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales de las personas.

5. Principios de la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo:

En el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N°2, de 7 de mayo de 2024, la Ilustre Municipalidad de Litueche en materia de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, toma como suyos los siguientes principios, a fin de velar por el trabajo en resguardo de estos.

a- Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental. Con el objeto de 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.

b- Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo. La gestión preventiva considera, la existencia de herramientas para gestión de riesgos de seguridad y salud en el trabajo.

c- Enfoque de género y diversidad. A través de este enfoque se reconoce que las personas pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva, en materia de seguridad y salud en el trabajo, debe abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas. Se deberá considerar en la prevención el evitar discriminaciones basadas en el género que pudiese afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito laboral, considerando la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

d- Universalidad e Inclusión. El trabajo en prevención dentro de la Ilustre Municipalidad de Litueche favorecerá a todas las personas del sector público, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, considerando además aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

e- Mejora continua. Los procesos de gestión de la prevención deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de la institución, así como de los





demás instrumentos destinados a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

f- Confidencialidad. Implica el deber de los participantes en procesos de denuncia e investigación, de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

6. Derechos y deberes de la Ilustre Municipalidad de Litueche y de las personas que se desempeñan y prestan servicios en la Ilustre Municipalidad de Litueche:

I. Personas que se desempeñan y prestan servicios.

a) Derechos:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello, mediante los instrumentos establecidos para presentar la denuncia.
- Derecho a contar con un procedimiento de investigación (dependerá del tipo de vínculo que tenga con la Ilustre Municipalidad tanto la denunciante como la persona denunciada, en virtud de la aplicación de Dictámenes de la Contraloría General de la República).





- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la Municipalidad de Litueche y de las medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento. Para ello existe una socialización institucional mediante correo electrónico, además de otras medidas que cumplen con el mismo propósito.

b) Deberes:

- Tratar a todos con respeto y no cometer acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo, según el estamento de contratación con la institución.
- Colaborar en calidad de testigo o denunciado en los procesos de investigación que ordene el Sr. Alcalde o la Contraloría General de la República.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información. Aportando todos los antecedentes que consten en su poder que den prueba de los hechos denunciados.

II. Deberes de la Ilustre Municipalidad de Litueche.

- Trabajar en generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, mediante la gestión de los riesgos e informar a las personas que se desempeñan y prestan servicios en la Municipalidad.





- Por medio de sus distintas Direcciones, informará sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y brindará orientación a la persona denunciante.
- Velar por la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Promover que él o la denunciante, tanto como los testigos no sean re victimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adoptar las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear el cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo e incorporar las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones.

7. Organización para la gestión del riesgo:

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, ha participado la Ilustre Municipalidad de Litueche mediante la aplicación de instrumentos correspondientes al protocolo de riesgos psicosociales en el trabajo. Por ello, para una correcta identificación de factores de riesgos que se pueden ver envueltos en materia de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, se ha decidido incorporar las dimensiones del instrumento CEAL/SUSESO.

Es responsabilidad de la Ilustre Municipalidad de Litueche la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo





fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la Municipalidad de Litueche ha designado a la Administradora Municipal, Oficina de Personal y Recursos Humanos, para participar en el monitoreo del cumplimiento del presente protocolo.

Se sociabilizará con las personas que se desempeñan y prestan servicios en la Municipalidad sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante la remisión del presente protocolo a sus correos electrónicos, así como la Política de Integridad municipal y la política de buen trato. Aparte las personas que se desempeñan y prestan servicios en la Municipalidad podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente al procedimiento contenido en el presente protocolo al Jefe de Departamento de Recursos Humanos y Administradora Municipal o de sus respectivos servicios incorporados (DAEM y DISAM).

Las denuncias de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo se inician en la forma indicada en el Protocolo de Denuncia e Investigación de los párrafos siguientes, el cual viene en simplificar las modificaciones a distintos cuerpos normativos incorporadas por la Ley 21.643 en esta materia, a fin de que la víctima o denunciante de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo tenga a disposición una herramienta comprensible y al alcance de todas y todos quienes se desempeñan y prestan servicios en la Ilustre Municipalidad de Litueche.





8. Gestión preventiva

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas. Por lo anterior, la Ilustre Municipalidad de Litueche declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

9. Identificación de los peligros o factores de riesgo psicosociales de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, las cuales constituyen factores de riesgos psicosociales en esta materia, así como la existencia de conductas incívicas o sexistas de acoso sexual o violencia en el trabajo, las cuales se incorporan a la matriz de riesgo de la Ley Karin. Para ello, se analizarán los riesgos incorporados en cuestionario CEAL- SM, el cual es el instrumento vigente de análisis de riesgos psicosociales, así como en el futuro se considerarán las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas y registradas durante el periodo de





evaluación. La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género.

Factores de Riesgos: (dimensión o subdimensión/ explicación)
Riesgo de violencia y acoso, expresado en sufrir conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas por otros colegas, que se relacionan con características de quien sufre dicha conducta tales como su apariencia física, género u orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, creencias, etc.
Riesgo de violencia y acoso, expresado en la posibilidad de estar involucrado en disputas o conflictos entre colegas.
Riesgo de violencia y acoso, expresado en sufrir conductas que atenten contra su indemnidad sexual o directamente catalogadas como acoso sexual.
Riesgo de violencia y acoso, expresado en sufrir conductas de acoso laboral o sexual por parte de terceros ajenos a la Municipalidad de Litueche.





10. Medidas para la prevención y control de peligros o factores de riesgos:

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programará e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

El programa de trabajo se dará a conocer a los comités paritarios, para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas:

Medidas de prevención a implementar
Contar con un Código de Ética de la Ilustre Municipalidad de Litueche, que aborde situaciones que podrían ocurrir dentro de la organización. Se generarán actividades de difusión y de capacitación sobre el mismo.
Generar una política municipal de buen trato. Se realizarán capacitaciones sobre la misma política.
Establecer y mantener un protocolo público de denuncia e investigación de hechos constitutivos de acoso laboral y acoso sexual, el cual permitirá saber de forma clara y concreta qué hacer ante situaciones de este tipo. El protocolo se realizará el marco de Ley Karin y cumplirá con el estándar incorporado por medio de modificaciones legales al Estatuto Administrativo de funcionarios Municipales y demás textos legales.





Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas en cada caso, reconociendo que existen unidades o departamento expuesto de forma inherente a dicho riesgos, por tener permanente atención a público.

Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la Ilustre Municipalidad de Litueche abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos.

Las jefaturas serán capacitadas sobre la Ley y las conductas concretas que podrían constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de las personas afectadas, así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

La Ilustre Municipalidad de Litueche informará de las medidas de prevención y protección del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, así como del procedimiento de denuncia.

En las medidas de prevención a implementar señaladas en la tabla anterior, se comprende la de informar adecuadamente a las personas que se desempeñan y prestan servicios en la Municipalidad de Litueche sobre los riesgos identificados, así como sus medidas de prevención y protección.





11. Mecanismos de seguimiento del Protocolo de Prevención

Es responsabilidad de la Ilustre Municipalidad de Litueche la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia de prevención. Para estos fines, la Municipalidad de Litueche ha designado a la Administradora Municipal, Oficina de Personal y Recursos Humanos, quienes deberán participar en el monitoreo del cumplimiento del protocolo de prevención.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe semestral con identificación de los canales que mantiene la Municipalidad para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las funcionarias y funcionarios del sector público, según lo dispuesto en la ley N°21.643.

En este mismo orden y reconociendo la actividad proactiva que está adoptando la Ilustre Municipalidad de Litueche en la prevención, investigación y sanción del acoso laboral y sexual, la evaluación de las medidas de prevención y su eficacia se realizara por medio de la siguiente tabla por cada factor de riesgo y sus respectivas medidas de prevención, a fin de trabajar en mejoras continuas que es necesario en esta materia.





Evaluación del cumplimiento	Mejora por implementar
Ej. No se cumple.	Ej. Reunión con trabajadores
Ej. Se cumple.	Ej. Revisión de proceso de clima laboral.

12. Protocolo de Denuncia e Investigación

El Protocolo de Denuncia e Investigación del Acoso Sexual, Laboral y de Violencia en el Trabajo que a continuación se describe, es un instrumento que sintetiza las modificaciones incorporadas por la Ley N°21.643, a las leyes N°18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y a la ley N°18.883, que Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, a la ley N°18.695, orgánica constitucional de Municipalidades, el cual pone a disposición de las personas que se desempeñan o prestan servicios en la Ilustre Municipalidad de Litueche, a fin de tener una guía ilustrativa del respectivo procedimiento.





13. Objetivo del Protocolo de Denuncia e Investigación del Acoso Laboral, Sexual y de Violencia en el Trabajo

El presente protocolo tiene como objetivo contribuir al cumplimiento de los valores institucionales de la Ilustre Municipalidad de Litueche, la cual reiterando su compromiso con la prevención y sanción de conductas que puedan constituir acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo ha considerado necesario contar con un instrumento que permitirá facilitar la aplicación de la ley N°21.643 o también denominada Ley Karin, a fin de sintetizar el sin número de modificaciones a distintas normas legales, en un solo texto que simplifica y apoya la utilización más expedita para los distintos funcionarios, trabajadores y prestadores de este servicio público. Aparte, este protocolo no agrega ni incorpora elementos o requisitos que no están señalados en la ley y demás normas complementarias que se han dictado para su correcta aplicación.

14. Alcance del Protocolo de Denuncia e Investigación del Acoso Laboral, Sexual y de Violencia en el Trabajo.

El presente Protocolo se aplicará, en virtud de lo dispuesto en la ley N°21.643 a las personas que se desempeñan o prestan servicios Municipalidad de Litueche, así como el Departamento de Educación Municipal, Departamento de Administración de Salud Municipal, sólo respecto de denuncias por acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.





15. Principios que rigen el Protocolo de Denuncia e Investigación

El presente procedimiento de denuncia e investigación se rige por los principios indicados en la Ley Karin, entre los principios se reconocen los siguientes:

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





- c) **Evitar la revictimización o no victimización secundaria:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por la Ilustre Municipalidad de Litueche, deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales, que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación.
- d) **Confidencialidad:** Este principio implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- e) **Imparcialidad:** Se promueve por parte del investigador fiscal o fiscal, un actuar objetivo, neutral y con rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en las conclusiones.
- f) **Celeridad:** El procedimiento de investigación se desarrolla por impulso del investigador o fiscal, en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar la pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación





innecesaria. Lo anterior, teniendo presente que el investigador o fiscal, debe seguir cumpliendo sus funciones asignadas en la función municipal.

- g) **Razonabilidad.** EL procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente.
- h) **Debido proceso.** El procedimiento de investigación deberá garantizar que su desarrollo sea con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo el derecho de la parte denunciante a ser informada de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que puedan afectarle, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en él se adopten sean fundadas.
- i) **Colaboración.** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

16. Derechos y obligaciones generales de los participantes en el marco del procedimiento de investigación de acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

Se entiende por participantes en el procedimiento, a las personas o sus representantes o instituciones que intervienen en el procedimiento de investigación, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, investigador o fiscal. Todos quienes deben





proporcionar una dirección de correo electrónico personal para los efectos de realizar las notificaciones que correspondan.

a. Derechos Generales de las personas que se desempeñan o prestan servicios en la Municipalidad.

- Que se adopten e implementen por la Municipalidad las medidas de prevención de conductas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
- Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en las modificaciones incorporadas por la ley N°21.643, en lo que respecta a las municipalidades.
- Que, se le informen en la oportunidad que corresponda, las medidas de resguardo adoptadas en el proceso de investigación.
- Que, en mérito al procedimiento de investigación, se adopten por parte de la autoridad, las medidas o sanciones que correspondan

b. Obligaciones de la Ilustre Municipalidad de Litueche.

- Informar semestralmente los canales de denuncia que existen en la institución para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral y sexual.
- Informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social, de la cual dispongan los organismos





administradores de la Ley N°16.744, conforme a las instrucciones de la SUSESO.

- Velar y apoyar en el cumplimiento de las medidas de resguardo decretada por el Fiscal, investigador fiscal o investigador.
- Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona encargada de sustanciar la investigación.
- Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar en el mismo.
- Informar a los representantes legales de contratistas, servicios transitorios o proveedores, en los casos que corresponda, que existe conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas.

c. Obligaciones de las personas a cargo de los procesos de investigación.

- Desarrollar gestiones de investigación, respetando las directrices de la Ley N°21.643 y sus normas complementarias, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- Realizar las diligencias de investigación que estime necesarias, considerando las formalidades de las mismas, así como garantizar el registro de ellas en forma material y/o escrita, asegurando un trato digno e imparcial.





- Guardar estricta reserva de la información a la que tengan acceso por la investigación, en el marco del principio de confidencialidad.
 - Decretar medidas de resguardo para la o el denunciante, en caso de que corresponda.
- d. Obligaciones generales de las personas investigadas. En el contexto de una investigación por acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, tendrán a lo menos, las siguientes obligaciones:**
- Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
 - Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- e. Obligaciones generales de los organismos administradores de la ley N°16.744. Que en virtud de lo dispuesto en la ley N°21.643 y sus normas complementarias, se señala lo siguiente:**
- Que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 2 de la ley N°21.643, que modifica el artículo 14 de la ley N°18.575, estos organismos deben prestar asistencia técnica en materias que correspondan como en la creación y actualización del protocolo de prevención.
 - Que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 de la ley N°21.643, que modifica el artículo 133 de la ley N°18.883, estos organismos deben contar con programas que presten atención psicológica para las personas denunciantes.





17. Sobre la Denuncia.

La denuncia se podrá realizar:

1. Ante el mismo servicio. La persona afectada por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo podrá presentar su denuncia de forma escrita en sobre cerrado dirigido al Sr. Alcalde, en oficina de partes de la Ilustre Municipalidad de Litueche. No obstante, la denuncia también podrá ser presentada verbalmente ante el Jefe Departamento de Recursos Humanos o de la Administradora Municipal, de la cual deberá tomar acta en el momento y ser firmada por el denunciante en señal de conformidad. Una vez terminada la redacción de la denuncia, debe igualmente ingresar por medio de oficina de partes de la Ilustre Municipalidad, en sobre cerrado dirigido al Sr. Alcalde. En ambos casos se asignará un número de Providencia.

2. Ante DT (funcionarios Daem Código del Trabajo) y/o ante Contraloría, según Instrucciones impartidas por la CGR en Instrucción N° E516610 / 2024 del 19 de julio de 2024, cuando en virtud que el artículo 8° de la resolución exenta N°922, de 2023, de CGR, que formaliza el procedimiento de tramitación de reclamos funcionarios, indica que la Contraloría General podrá atender los reclamos en que el interesado no se haya dirigido previamente al servicio, cuando en los hechos pudieren estar involucrados el jefe de servicio, altos directivos o alguno de los funcionarios que deban tramitar las denuncias; cuando involucren a más de un servicio; y, en general, cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia ante el propio servicio.





3. Ante la Contraloría General de la República, de la instrucción citada, b) Sustanciación de sumarios en materia municipal La Ley Karin incorpora al artículo 126 de la ley N° 18.883, el deber de poner en conocimiento de esta Contraloría General, en el plazo de tres días hábiles, la situación de que la persona denunciada o denunciante por conductas de acoso sexual o laboral, sea el alcalde o la alcaldesa, un concejal o concejala o funcionarios o funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, para efectos que sea esta Entidad Contralora la que sustancie el sumario respectivo.

La denuncia, según dispone la ley N°21.643 y sus normas complementarias, deberá contener a lo menos los siguientes antecedentes:

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal. En caso de ser la persona afectada distinta a la denunciante, se deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible identificarlas.
- c) Vínculo que tenga la Ilustre Municipalidad de Litueche con la persona afectada y con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la Ilustre Municipalidad de Litueche, se debe indicar la relación que los vincula.





d) Un detalle de los hechos que se denuncian.

El Alcalde recibirá la denuncia, y si estima que los hechos atentan contra la vida o integridad de el o la denunciante, resolverá fundadamente de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario, para determinar las responsabilidades administrativas que corresponda,

Si la denuncia no reúne alguno de los antecedentes antes mencionados, el Alcalde podrá desestimar la denuncia mediante acto fundado, el cual será notificado dentro del plazo de 5 días a la denunciante.

18. Hechos sancionables

Serán sancionables las conductas que cumplan las exigencias contempladas en el artículo 2 del Código del Trabajo, aplicables en virtud de lo dispuesto en el artículo 82 de la ley N°18.883, ambas normas modificadas por la ley N°21.643.

Ejemplos de conductas que podrían constituir acoso sexual.

Podemos señalar que existen ejemplos de actos o conducta que pueden ser entendidas como acoso sexual, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, sin perjuicio de la responsabilidad penal que en ellas pueda corresponder por los mismos hechos.





- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.

- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.

- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.

- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye pellizcos, besos deliberados no deseados.

- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

b) Ejemplos de conductas que podrían constituir actos de acoso laboral.

Por otro lado, existen ejemplos de conductas que podrían configurar hechos de acoso laboral, considerando el contexto y caso concreto.

- Juzgar el desempeño de alguien de manera humillante privadamente o frente a terceras personas.

- Aislar, excluir, rechazar, ignorar, menospreciar, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.





• El uso de sobrenombres o apodosos ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.

• Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.

• Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, género, creencias religiosas, etnia, origen social, vestimenta, características corporales, competencia profesional o valores de una persona.

• Expresar verbal o por escrito, las intenciones de dañar o intimidar a otro colega.

• Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.

• En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

c) **Existen igualmente ejemplos de conductas que pueden constituir, según el contexto, actos de violencia en el trabajo.** Considerando que todas estas conductas deben ser cometidas por terceros ajenos a la Municipalidad y dirigidas a personas que se desempeñen o presten servicios en la Municipalidad.

◦ Gritos o amenazas ejercidas por terceros.

◦ Uso de garabatos o palabras ofensivas realizadas por terceros.





° Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas realizadas por terceros.

° Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente lo señalado en el número 4 de este protocolo, sobre conductas que no serían constitutivas de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, según el contexto y caso concreto.

19. Procedimiento de Denuncia e Investigación de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

La presente imagen explicativa del procedimiento de denuncia e investigación se realiza teniendo presente lo dispuesto en la ley N°18.883, con las modificaciones incorporadas por la ley N°21.643, en materia de denuncias que se reglamentan por el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales.

Actividad o Etapa	Responsables y participantes	Tareas asociadas a la etapa	Observaciones
1. Recepción de denuncias.	En oficina de partes.	Recibir denuncia por parte de la/el denunciante.	-Denuncia debe ser presentada en papel por oficina de partes, en sobre cerrado dirigido al Sr. Alcalde o por la persona que recepcionó denuncia realizada de forma verbal, mediante la presentación del formulario escrito mediante la misma vía. El formulario de





			denuncia se difundirá mediante correo electrónico institucional a las personas que se desempeñen o presten servicio en la Municipalidad, sin perjuicio de poder ser solicitado al Departamento de Recursos Humanos de cada servicio copia del formulario. Formulario que está incorporado en el anexo 1 de este documento.
2. Determinación de iniciar proceso de investigación por hechos denunciados	Alcalde	Se debe revisar si la denuncia tiene todos los requisitos señalados por la ley, normas complementarias y las señalas en el presente protocolo. Se debe determinar por el Jefe del Servicio la instrucción del inicio del proceso de investigación o si por el contrario decide desestimar denuncia por no reunir requisitos, lo anterior mediante resolución fundada, la cual es reclamable ante la Contraloría General de la República.	La ley N°18.883 entrega la facultad al Jefe del Servicio de iniciar procedimiento de investigación por los hechos denunciados o desestimar la denuncia mediante resolución fundada y notificada a la denunciante en el plazo de 5 días. El acto que desestima la denuncia es reclamable por la denunciante en el plazo de 10 días.
3. Inicio de proceso de investigación	En caso de que el jefe de servicio determine iniciar procedimiento administrativo, para lo cual designa investigador sumario, fiscal o investigador	Se debe dictar el acto administrativo que decreta el inicio de procedimiento administrativo de investigación, así como nombrar a investigador sumario, fiscal o investigador que desarrolla dicha función.	El jefe de servicio mediante acto administrativo decide iniciar proceso de investigación y la naturaleza de esta, nombra quien desarrollará función de investigador, quien de preferencia debe ser un funcionario o funcionaria que cuente con





			formación en materia de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.
4. Adopción de las medidas de resguardo de la víctima	El fiscal, investigador sumario o investigador.	El fiscal, investigador sumario o investigador podrá adoptar las medidas de resguardo necesarias para la denunciante.	Las medidas de resguardo se deben adoptar respecto de las personas involucradas. Dichas medidas podrán durar desde que se decreten, hasta que el procedimiento se encuentre afinado.
5. Realización del procedimiento disciplinario	El fiscal, investigador sumario o investigador.	El encargado de la investigación podrá realizar y solicitar todas las diligencias investigativas con el objetivo de esclarecer los hechos, y determinar la existencia de responsabilidad administrativa.	El fiscal, investigador sumario o investigador deberá sujetarse a las normas existentes en el Estatuto Administrativo y la Ley General de Bases de Administración del Estado, resguardando en esta etapa los principios que rigen la investigación, especialmente el de confidencialidad. Los personas que se desempeñen o presten servicios en la Municipalidad podrán ser citados a declarar por primera vez ante el fiscal, en calidad de inculcados o testigos y serán apercibidos para que dentro del segundo día (desde la citación) formulen las causales de implicancia o recusación (inhabilidades) en contra del fiscal, investigador o del actuario.
6. Comunicación del resultado de	El fiscal, investigador sumario o investigador.	Dependiendo del proceso	del de El informe de investigación con la





investigación		investigación, se debe comunicar la formulación de Cargo y la posibilidad de presentar Descargos por parte del inculpado. Una vez transcurrida esta etapa o finalizada la investigación o investigación sumaria, se debe emitir informe de investigación.	propuesta de sobreseimiento o aplicación de sanción deberá ser remitido al Sr. Alcalde, con todos los antecedentes de la carpeta de investigación, quien podrá aprobar o modificar la propuesta. En caso de rechazarla, se dispondrá que se complete la investigación. En caso de aceptar el sobreseimiento el Sr. Alcalde debe notificar a la denunciante dentro del plazo de 5 días, quien, a su vez, dispone del plazo de 20 días para reclamar ante la Contraloría General de la República, según dispone el artículo 135 del Estatuto Administrativo para funcionarios municipales.
7. Resultado de investigación por parte del Jefe de Servicio	Sr. Alcalde	El Sr. Alcalde, una vez que se remita a él la investigación, podrá mediante resolución fundada decretar sobreseimiento o sanción.	El Sr. Alcalde decretará el sobreseimiento o aplicará sanción correspondiente.
8. Reclamaciones	Denunciante denunciado. y/o	La parte denunciante o inculpado a quien se aplica sanción.	A la parte denunciante, indicando que en caso que se apruebe la absolución, sobreseimiento o aplique alguna medida disciplinaria al inculpado, deberá ser notificada dentro de 5 días, y podrá reclamar dentro del plazo de 20 días la resolución ante la





			<p>Contraloría General de la República. Respecto del inculpado, aplica el artículo 139 de la ley N°18.883, en virtud del cual, en contra del decreto que ordene la aplicación de una sanción, procederá el recurso de reposición, el que deberá ser fundado e interponerse dentro de 5 días desde la notificación.</p>
--	--	--	--

Se debe señalar que según dispone el artículo 142 de la ley N°18.883, los vicios de procedimiento no afectarán la legalidad del decreto que aplique la medida disciplinaria, cuando inciden en trámites que no tengan influencia decisiva en los resultados del sumario. Por su parte, el artículo 143 de la misma ley dispone que los plazos señalados son de días hábiles.

20. Vigencia del Protocolo de Denuncia e Investigación.

El presente protocolo de denuncia y acoso entrará en vigencia el día 3 de febrero de 2025, una vez aprobado por Decreto Alcaldicio, con excepción de las denuncias y procedimientos de investigación iniciados previamente al presente protocolo.





21. Formulario de denuncia.

Se coloca a disposición de las personas que se desempeñan o presten servicios en la Municipalidad de Litueche, el formulario de denuncia que deberá ser completado por la víctima, denunciante o quien reciba denuncia de forma verbal, en el marco de lo señalado en el presente protocolo, el cual se adjunta en anexo 1.

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

La Ilustre Municipalidad de Litueche establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral - denunciantes, denunciados, víctimas y testigos, disponiendo la reserva del procedimiento investigativo, al tenor de lo indicado en la ley N°21.643- y prohibiendo las acciones que los intimiden y/o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

Las medidas que se puedan decretar en esta materia deberán velar por el resguardo del principio de confidencialidad de los distintos procedimientos, así como lo comentado en charlas o capacitaciones.

En razón de lo anterior, la Ilustre Municipalidad de Litueche dispondrá en su página web www.litueche.cl del formulario de denuncia de hechos que puedan constituir acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, que podrá descargar y presentar la denunciante, promoviendo el resguardo y confidencialidad de su denuncia.





23. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas que se desempeñen o presten servicios a la Ilustre Municipalidad de Litueche mediante el correo electrónico institucional del cual disponen. Así mismo, se velará por realizar actividades de difusión y socialización del presente instrumento mediante el uso de canales tradicionales como son gráficas, así como la publicación en sitio web de la Municipalidad, y otras vías de comunicación.

Distribución

- -Alcaldía
- -Administración Municipal
- -Dirección de Control
- -Secretaría Comunal de Planificación
- -Dirección de Administración y Finanzas
- -Dirección de Tránsito
- -Dirección de Obras Municipales
- -Secretaría Municipal
- -Dirección de Desarrollo Comunitario
- -Dirección de Seguridad Pública
- -Departamento de Educación
- -Departamento de Salud
- -Juzgado de Policía Local.





Anexo 1

Fecha de la denuncia ____ / ____ / ____

Formulario de Denuncia Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo
Ilustre Municipalidad de Litueche

Para dar curso a su denuncia, se solicita llenar todos los campos disponibles a continuación, la cual se puede presentar por escrito en oficina de partes de la Municipalidad de Litueche.

1. Indique el tipo de vulneración denunciada (marque con una "x" la o las alternativas que corresponda):

Acoso Laboral	
Acoso Sexual	
Violencia en el trabajo	

2. IDENTIFICACIÓN DE LAS/LOS DENUNCIANTES: A continuación, se solicita que usted complete datos personales y laborales de la denunciante.

-Datos personales de la DENUNCIANTE:

Nombre completo	
Rut	
Dirección Particular	
Región / Comuna	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico	
Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad, Área de desempeño	
Vincula laboral (planta, contrata, honorario, código del trabajo, etc).	
Estamento (Directivo, Profesional, Técnico, Administrativo, Auxiliar, No aplica)	





3. Datos personales de LA/EL REPRESENTANTE DE LA DENUNCIANTE (sólo en caso de que la/el denunciante NO sea el o la afectada):

Nombre completo	
Rut	
Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad, Área o Externo	
Documento que consta representación (adjuntar poder simple con fotocopia de cédula de identidad u otro instrumento de representación)	

4. IDENTIFICACIÓN DE LOS DENUNCIADOS: A continuación, se solicita que usted complete datos personales y laborales de el/la o los/las supuestos los o las denunciadas. (En el caso de que exista más de una persona en calidad de denunciado, se disponen de otras tablas de identificación para que usted las pueda utilizar según el caso).

-Datos personales de el/la o los DENUNCIADOS/AS:

Nombre completo	
Cargo o función que desempeña	
Departamento, Unidad, Área de desempeño	
Vínculo laboral (planta, contrata, honorario, código del trabajo, etc).	

5. RESPECTO A LA DENUNCIA: Marque con una "X" la alternativa que corresponda

-¿El/la DENUNCIADO/A corresponde a la jefatura superior inmediata de la denunciante?

Sí	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Observación (si corresponde)

.....

.....





¿El/la DENUNCIADO/A trabaja directamente con la denunciante?

Sí	
No	
Ocasionalmente	

Observación (si corresponde)

.....

.....

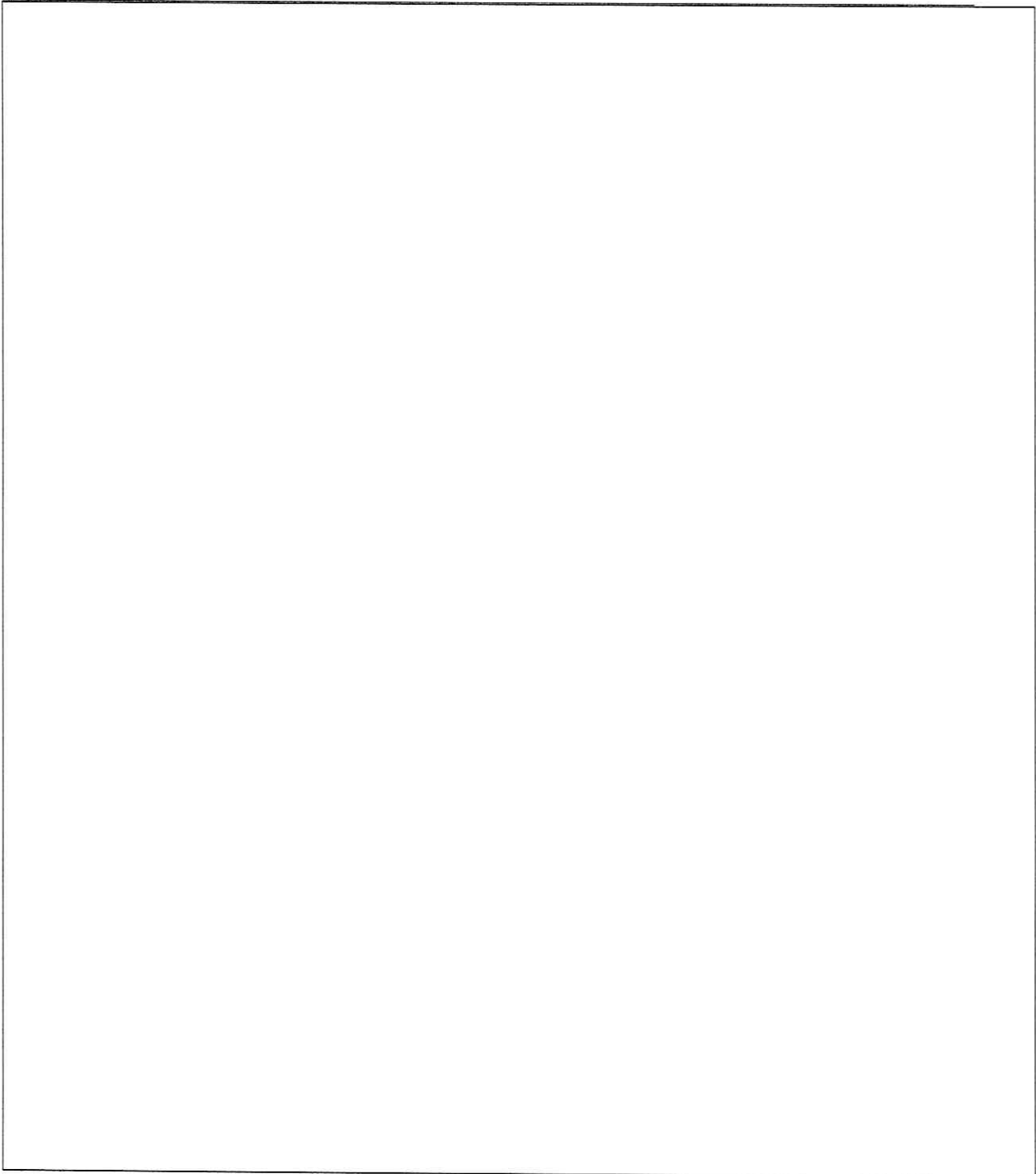
.....

6. IDENTIFICACIÓN DE FECHA DE LA DENUNCIA Y DE EL O LOS DENUNCIADO/S.

Fecha de la denuncia (fecha en la que realiza la denuncia)	
Fecha en que ocurrieron el o los hechos que denuncia (puede señalar desde cuando hasta cuándo ocurrieron los eventos, según lo estime pertinente).	

7. NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS: Describa las conductas manifestadas - en orden cronológico - por el/la denunciado/a que avalaría la denuncia. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta.







- Señale individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieren información de lo acontecido - Testigos -. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). *Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta*





8. Observaciones o comentarios finales del/la denunciante.

.....
Firma denunciante
(Nombre denunciante)

