


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

# NO DA LO MISMO

*Construyamos juntos un ambiente  
laboral libre de acoso*

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: 1	Página: 2 de 38	


## **I. ANTECEDENTES GENERALES**

### **I.1. INTRODUCCIÓN**

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral 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 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

### **I.2. OBJETIVO**

El objetivo de este protocolo 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, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: <b>1</b>	Página: <b>3 de 38</b>	

empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.


Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

### **I.3. ALCANCE**

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas, directores, becarios, practicantes, personal contratado a honorarios de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa. Además, se aplicará, cuando corresponda, con quienes se relacionan en distintos ámbitos laborales como comunidades educativas y usuarios que acudan a nuestras dependencias, incluido proveedores y acreedores.

### **I.4. DEFINICIONES**


A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas:

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: 1	Página: 4 de 38	

- **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo). El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe. Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

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


Es importante señalar que las conductas mencionadas son a modo de ejemplo y no constituyen una lista exhaustiva ni excluyente de las acciones que pueden considerarse como acoso sexual.

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: 1	Página: 5 de 38	

- **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privandola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: 1	Página: 6 de 38	


- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- 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.

Es importante señalar que las conductas mencionadas son a modo de ejemplo y no constituyen una lista exhaustiva ni excluyente de las acciones que pueden considerarse como acoso laboral.

**- Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:**

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de usuarios, comunidad educativa, proveedores, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). Algunos ejemplos:

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


DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: 1	Página: 7 de 38	

Es importante señalar que las conductas mencionadas son a modo de ejemplo y no constituyen una lista exhaustiva ni excluyente de las acciones que pueden considerarse como violencia en el trabajo.

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

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe: [se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista]

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

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: <b>1</b>	Página: <b>8 de 38</b>	

trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

Es importante señalar que las conductas mencionadas son a modo de ejemplo y no constituyen una lista exhaustiva ni excluyente de las acciones que pueden considerarse como comportamientos incívicos.


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

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso. Ejemplos, de sexismo hostil es: [se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista]

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

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




DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: 1	Página: 9 de 38	

concreto que se presente, son: [se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista]

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”

Es importante señalar que las conductas mencionadas son a modo de ejemplo y no constituyen una lista exhaustiva ni excluyente de las acciones que pueden considerarse como sexismo.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la organización o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: 1	Página: 10 de 38	


puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

#### **I.5. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Nuñoa dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

#### **I.6. DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**


- a) Personas trabajadoras
  - o Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: <b>1</b>	Página: <b>11 de 38</b>	

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

**b) Empleador:**

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

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: 1	Página: 12 de 38	


- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

### **I.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, participaran en conjunto con la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa y su área de Prevención de Riesgos de Dirección de Gestión de Personas, los respectivos Comités de Aplicación del protocolo psicosocial CEALSM/SUSESO junto con los integrantes de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, además en aquellos establecimientos que no corresponda la constitución de dicho Comité, se designará una trabajadora o trabajador para organizar la gestión del riesgo de acoso o violencia.

Es responsabilidad de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa 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 Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa, ha designado a la Dirección de Gestión de Personas para la organización a cargo de estas actividades, quien estará capacitado en estas materias.

En el caso que un trabajador/a, en el contexto de una denuncia de la Ley Karin, acuda de manera presencial o virtual a realizar una denuncia a la

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: 1	Página: 13 de 38	


Corporación por no cumplimiento de medidas, sanciones u otra acción asociada al procedimiento de investigación estas deberán ser ingresadas ante La Dirección de Gestión de Personas, de la Corporación, a través de correo electrónico [juan.elgueta@cmdsnunoa.cl](mailto:juan.elgueta@cmdsnunoa.cl), además de las otras instancias legales que disponga la normativa.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante reuniones informativas, capsulas visuales, difusión de fichas preventivas, siendo responsable de esta actividad el departamento de prevención de riesgos, los Comités paritarios, Comités de aplicación o los trabajadores designados cuando aplique respectivamente.


### **RECEPCIÓN DE LAS DENUNCIAS**

Todo trabajador o trabajadora perteneciente a cualquiera de las áreas de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa, tiene el derecho a denunciar cualquier acto o conducta de maltrato o acoso laboral.


Las personas a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar y acoger, brindando seguridad, empatía y apoyo emocional a los o las denunciantes, corresponde a las áreas de prevención de riesgos y de bienestar de la Dirección de Gestión de Personas.

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: 1	Página: 14 de 38	

CARGO	MODALIDAD DE RECEPCIÓN	DESCRIPCIÓN
ENCARGADA DE BIENESTAR <a href="mailto:cmdsnuoa.leykarin2@egedintranet.cl">cmdsnuoa.leykarin2@egedintranet.cl</a>	PRESENCIAL (De lunes a viernes en horario laboral) Y/ O VIRTUAL	<p>- Presencial, entregando el formulario de denuncia en oficina de bienestar ubicada en Manuel de Salas 451, Ñuñoa.</p> <p>- Presencial, a través de la denuncia verbal en oficina de bienestar ubicada en Manuel de Salas 451, Ñuñoa.</p> <p>- Virtual a través de entrega de formulario y antecedentes de la denuncia por</p>


DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: 1	Página: 15 de 38	

		<p>correo electrónico.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Virtual a través de un sistema de recepción de denuncia habilitado en Intranet de la CMDS.</li> </ul>
<p>ENCARGADO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS</p> <p><a href="mailto:cmdsnuñoa.leykarin2@egedintranet.cl">cmdsnuñoa.leykarin2@egedintranet.cl</a></p>	<p>PRESENCIAL (De lunes a viernes en horario laboral) Y/ O VIRTUAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presencial, entregando el formulario de denuncia en oficina de bienestar ubicada en Manuel de Salas 65, Ñuñoa.</li> <li>- Presencial, a través de la denuncia verbal en oficina de bienestar ubicada en Manuel de Salas 65, Ñuñoa.</li> </ul>

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: 1	Página: 16 de 38	


		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Virtual a través de entrega de formulario y antecedentes de la denuncia por correo electrónico.</li> <li>- Virtual a través de un sistema de recepción de denuncia habilitado en Intranet de la CMDS.</li> </ul>
PREVENCIONISTA DE RIESGOS EDUCACIÓN <a href="mailto:cmdsnunoa.leykarin3@egedintranet.cl">cmdsnunoa.leykarin3@egedintranet.cl</a>	PRESENCIAL (De lunes a viernes en horario laboral) Y/ O VIRTUAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presencial, entregando el formulario de denuncia en oficina de bienestar ubicada en Manuel de Salas 65, Ñuñoa.</li> <li>- Presencial, a través de la denuncia verbal</li> </ul>



DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: 1	Página: 17 de 38	

		<p>en oficina de bienestar ubicada en Manuel de Salas 65, Ñuñoa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Virtual a través de entrega de formulario y antecedentes de la denuncia por correo electrónico.</li> <li>- Virtual a través de un sistema de recepción de denuncia habilitado en Intranet de la CMDS.</li> </ul>
--	--	--


Se procurará una atención de manera empática, respetuosa y con actitud de escucha activa, entregando contención e información sobre el proceso de ingreso de denuncia por esta materia. La atención presencial se realizará utilizando espacios cerrados que cumplan con otorgar privacidad durante el registro de la denuncia.

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: <b>1</b>	Página: <b>18 de 38</b>	

La persona denunciante deberá hacer llegar su denuncia por los medios establecidos por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa, esto puede ser por medio del correo electrónico a la dirección [cmdsnuñoa.leykarin@egedintranet.cl](mailto:cmdsnuñoa.leykarin@egedintranet.cl) o a través de los correos individualizados de los receptores de la denuncias, a través del buzón digital dispuesto en intranet de la página web de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa cuyo link es <https://cmdsnuñoa.egedintranet.cl/leykarin> o de forma presencial con cualquiera de las áreas anteriormente identificadas.

En cualquiera de los casos, la denuncia debe contener como mínimo los siguientes requisitos (debe considerar como referencia el anexo “Acta de denuncia de acoso laboral, acoso sexual o maltrato laboral”):

- Individualización de la persona afectada, señalando el cargo y el establecimiento en el cual se desempeña.
- Individualización de la persona que denuncia, señalando el cargo y el establecimiento en el cual se desempeña.
- Individualización de la persona denunciada, señalando el cargo y el establecimiento en el cual se desempeña.
- Relato a través de una narración circunstanciada de los hechos que permitan identificar y categorizar la materia de la denuncia.
- Se sugiere informar eventuales testigos de los hechos.
- Indicación de la relación de subordinación o dependencia de la persona afectada con la o el presunto acosador, o bien la relación de trabajo que medie entre ambos.


DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: 1	Página: 19 de 38	

- La narración circunstanciada de los hechos con antecedentes, documentos o medios de prueba que fundamenten o respalden la denuncia, si los hubiere. la denuncia debe contener, idealmente, detalles suficientes como: identificación del comportamiento o las conductas denunciadas, fecha o fechas aproximadas, contexto del lugar y las personas involucradas o presentes al momento de los hechos, incluso las consecuencias en la salud física o psíquica de la persona.

La denuncia se deberá hacer utilizando los medios de comunicación dispuestos al efecto por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa, entiéndase:

- a) Denuncia dirigida a los medios de comunicación establecidos, mail [cmdsnunoa.leykarin@egedintranet.cl](mailto:cmdsnunoa.leykarin@egedintranet.cl), y buzón digital.
- b) Denuncia presencial dirigida a las personas a cargo de la recepción de estas en marco del protocolo quienes corresponden a las áreas de prevención de riesgos y de bienestar de la Dirección de Gestión de Personas.


Para todo efecto, y con el objeto de facilitar la información requerida para dar inicio a una denuncia por algunas de las conductas para efectos del presente protocolo, se dispondrá de un formulario de denuncia el que estará disponible en la intranet de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa.

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: 1	Página: 20 de 38	

Las personas que intervienen en este proceso deberán hacer buen uso del correo electrónico o buzón digital, para tal efecto las personas indicadas anteriormente gestionarán de forma adecuada la recepción de la denuncia protegiendo los principios establecidos en la normativa vigente, velando en todo momento por la confidencialidad de la denuncia.

Desde realizada la denuncia se pondrá a disposición la derivación del trabajador o trabajadora que resulte afectado o afectada por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, a la atención psicológica temprana para un acompañamiento de carácter psicológico y/o psicosocial. Este proceso de acompañamiento contempla la orientación, derivación y seguimiento de quien califica como trabajador o trabajadora afectado o afectada, dicha atención estará a cargo del organismo administrador del seguro social de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a quien se encuentre adherido la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa.

Recepcionada la denuncia, él o la integrante designado para gestionar dicha denuncia elaborará un expediente que remitirá el mismo día de la recepción de la denuncia al Secretario General, donde se señale y se haga referencia a si los hechos relatados corresponden a una denuncia por conductas asociadas a acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, y que tipo de procedimiento recomienda instruir, es decir, si la denuncia debe circunscribirse en una investigación del tipo acoso sexual, acoso laboral o violencia laboral, además de señalar una propuesta de las medidas necesarias de resguardo respecto a las y los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada laboral, cambio de puesto o función, traslado de la persona


DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: 1	Página: 21 de 38	

denunciada o de la persona afectada hasta que se resuelva la investigación con preferencia de opción de la persona afectada, prohibición de acercamiento y de hablar a la persona afectada considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, o cualquier otra que considere el Reglamento Interno de Higiene, Orden y Seguridad del empleador. En todo evento, el secretario general deberá remitir el mencionado oficio a quien designe como investigador o investigadora, o fiscal, quien podrá proponer las mismas u otras medidas de seguridad al secretario general, quien en su calidad de empleador adoptara las medidas de resguardo propuestas. Por otro lado, si la denuncia no cumple con los requisitos mínimos, podría ser desestimada por el Secretario General a través del acto administrativo correspondiente

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

## II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: <b>1</b>	Página: <b>22 de 38</b>	


de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

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

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa elaborará, en forma participativa, las matrices de riesgos donde se identifiquen y gestionen los peligros y riesgos relacionados a aspectos psicosociales junto con acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará de forma periódica.

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: 1	Página: 23 de 38	


La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante los canales de difusión establecidos por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa.

## II.1. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa elaborará, en forma participativa, las matrices de riesgos donde se identifiquen y gestionen los peligros y riesgos relacionados a aspectos psicosociales junto con acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará de forma periódica.

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.


Inicialmente se trabajará con una caracterización genérica de las áreas de trabajo cumpliendo los principios de este protocolo, posteriormente la identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: 1	Página: 24 de 38	

género y con la participación de los trabajadores y trabajadoras, comités paritarios de higiene y seguridad, comités de aplicación CEAL/SM y los trabajadores designados en aquellos establecimientos que no aplique los organismos descritos anteriormente.

<b>IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO</b>
<p><b>Exigencias sobre el trabajador (Mal diseño organizacional) sobrecarga:</b> Ritmo de trabajo agobiante, altos niveles de presión por entrega de trabajo.</p>
<p><b>Exigencias sobre el trabajador (Mal diseño organizacional) subcarga:</b> Exigencias muy por debajo de lo habitual para la función</p>
<p><b>Exigencias sobre el trabajador (Mal diseño organizacional) Exigencias psicológicas del trabajo:</b> trabajo directo con usuarios, comunidad educativa, proveedores y acreedores; ordenes contradictorias, interferencias, exigencias cognitivas, agresiones de usuarios o comunidad.</p>
<p><b>Exigencias sobre el trabajador (Mal diseño organizacional)</b> <b>Ambigüedad o conflicto de Rol:</b> Mal diseño del puesto de trabajo, rol que no está definido claramente en las funciones o condiciones de trabajo.</p>
<p><b>Autonomía de decisión (Escasa autonomía de decisión) Posibilidad de regular el ritmo de trabajo:</b> Limitación o imposibilidad de regular por el /la trabajador / a la cantidad de trabajo diario, el ritmo de trabajo, las pausas y la libertad para alternarlos.</p>
<p><b>Autonomía de decisión (Escasa autonomía de decisión) Posibilidad de tomar decisiones:</b> Limitación o imposibilidad de tomar decisiones por el/la trabajador/a relacionadas con el ejercicio de su trabajo</p>



DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: 1	Página: 25 de 38	

**Apoyo social (Escaso apoyo social de jefatura o de la organización)**

**Ausencia de apoyo social:** Ausencia de ayuda e información necesarios para que el/la trabajador/a realice las tareas asignadas o para adaptarse a los cambios organizacionales o tecnológicos, o para afrontar hostilidad de usuarios o comunidad.

**Apoyo social (Escaso apoyo social de jefatura o de la organización)**

**Conflictos interpersonales recurrentes.**

**Apoyo social (Escaso apoyo social de jefatura o de la organización)**


**Condiciones organizacionales hostiles:** Condiciones organizacionales hostiles o bien cultura organizacional estresante (excesiva competitividad interna, desbalance entre esfuerzo/recompensa, ausencia de sistemas no monetarios de motivación al personal, cambios o reestructuraciones organizacionales profundos con mínimos cuidados hacia las personas; conflictos ínter pares no resueltos.

**Apoyo social (Escaso apoyo social de jefatura o de la organización)**

**Hostilidad de pares:** existencia de comportamientos hostiles hacia el/la trabajador/a desde sus pares, cualquier conducta que resulte en mengua o descrédito de la honra o menoscabo en la dignidad del/la trabajador/a. Incluye agresión física o amenaza de agresión física.

**Apoyo social (Escaso apoyo social de jefatura o de la organización)**

**Hostilidad de subalternos:** existencia de comportamientos hostiles hacia el/la trabajador/a desde subalternos, cualquier conducta que resulte en mengua o descrédito de la honra o menoscabo en la

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: 1	Página: 26 de 38	

dignidad del/la trabajador/a. Incluye agresión física o amenaza de agresión física.

**Liderazgo (Liderazgo disfuncional) Funcionalidad de la jefatura:**


jefatura mantiene un estilo autocrático o de excesiva permisividad; jefatura mantiene escasos o nulos canales de comunicación con subordinados; jefatura muestra favoritismo en distribución de tareas, premios u oportunidades de capacitación u otras; jefatura resuelve mal los conflictos entre subalternos; jefatura mantiene relaciones conflictivas con subalternos.

**Liderazgo (Liderazgo disfuncional) Hostilidad de la Jefatura:** existencia de comportamientos hostiles hacia el/la trabajador/a. conductas que resulte en mengua o descrédito de la honra o menoscabo en la dignidad

del/la trabajador/a, tales como: molestar o burlarse de él/ella, herir su amor propio o su honra. También se consideran como menoscabo las instrucciones de aislamiento injustificado de las tareas cotidianas, o disminución injustificada de las responsabilidades del/la trabajador/a; obligar a realizar tareas que menoscaben al trabajador, o a cumplir las tareas en locaciones impropias de la función, sin justificación; ningunear o tratar de manera hostil al/la trabajador/a.

**Asedio Sexual (Existencia de conductas de asedio sexual) Existencia de conductas de asedio sexual:** cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido y que amenace de cualquier forma la situación laboral del/la trabajador/a.

**Ambiente Físico y Ergonomía (condiciones ambientales/ergonómicas y/o de seguridad deficientes) Condiciones físicas ergonómicas**

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: 1	Página: 27 de 38	

**deficientes:** malos olores, luz inadecuada, ruidos fuertes, temperaturas extremas o la conciencia de estar expuesto a un agente contaminante peligroso o riesgo de accidente grave.


**Violencia o acoso desde usuarios o comunidad educativa:** Violencia o acoso desde personas que tienen una relación legítima con la organización (usuarios, alumnos, apoderados, pacientes, proveedores, etc.).

**Violencia desde personas ajenas;** Violencia desde personas que no tienen una relación legítima con la organización (delincuencia, turbas).

## II.2. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

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

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: <b>1</b>	Página: <b>28 de 38</b>	

diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.


- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.

- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, webinars, cartillas informativas entre otros.

- Además, la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas, directores y los trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.


- La Corporación Municipal de Desarrollo Social informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán.

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: 1	Página: 29 de 38	

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo/ en el programa preventivo de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con el departamento de Prevención de Riesgos de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa.

<b>Medidas de prevención a implementar</b>
Política para el manejo de sobrecarga laboral (Mal diseño organizacional)
Procedimiento de comunicación para el manejo de sobrecarga laboral
Política y estrategia para la prevención de agresiones y malos tratos de usuarios o terceros (Exigencias psicológicas del trabajo)
Estrategia para la prevención del estrés en el lugar de trabajo (Condiciones organizaciones hostiles)
Procedimiento de comunicación interna entre trabajadores (Condiciones organizaciones hostiles)
Evaluar y modificar situaciones de las condiciones físicas y ergonómicas deficientes que impacten en el ámbito psicosocial (Exigencias física y ergonómicas del trabajo)
Política y/o estrategia para la prevención del acoso laboral (Hostilización de la jefatura)

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: 1	Página: 30 de 38	


Procedimiento de comunicación interna (Liderazgo disfuncional)
Procedimiento de resolución de conflicto (Escaso apoyo social de la jefatura/ conflictos interpersonales recurrentes)
Política de Prevención de acoso sexual
Crear plan de actuación para mediación de conflictos (Escaso apoyo social de jefatura)

### II.3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa, con la participación [de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM] 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.

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

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo al departamento de Prevención de Riesgos de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa.

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: <b>1</b>	Página: <b>31 de 38</b>	


EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Se cumple	Revisión de proceso de gestión del riesgo psicosocial
No se cumple	Reunión con trabajadores

### III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

La Corporación Municipal de Desarrollo Social establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral -denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

### IV. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los canales de difusión e información establecidos por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuños. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno/ el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de


DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: 1	Página: 32 de 38	

trabajo y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.



**Ñuñoa**  
*Corporación*  
**ANEXO**





DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: 1	Página: 33 de 38	

DATO DE EL/LA DENUNCIANTE			
NOMBRE Y APELLIDO		FECHA DENUNCIA	
RUT		CARGO	
Teléfono /correo		ESTABLECIMIENTO	

DATO DE EL/LA PERSONA AFECTADA			
NOMBRE Y APELLIDO			
RUT (no obligatorio)		CARGO	
Teléfono /correo		ESTABLECIMIENTO	

DATOS DE EL/LA DENUNCIADO/A			
NOMBRE Y APELLIDO		CARGO	
RUT (no obligatorio)		ESTABLECIMIENTO	

SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN	SÍ	NO
ACOSO LABORAL		
ACOSO SEXUAL		
VIOLENCIA LABORAL		

	<b>CONFIDENCIAL</b>			
	<b>ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O MALTRATO LABORAL</b>			
	VIGENCIA	VERSIÓN	Nº PÁGINA	
	01.08.2024	01	1 DE 4	

COMPORTAMIENTOS INCÍVICOS		
SEXISMO		
OTRA SITUACIÓN		

SOBRE LA RELACIÓN ENTRE VÍCTIMA Y DENUNCIADO/A	SÍ	NO
Existe una relación asimétrica en que la víctima tiene dependencia directa o indirecta de el/la denunciado/a		
Existe una relación asimétrica en que el/la denunciado/a tiene dependencia directa o indirecta de la víctima.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, pero se desempeñan en la misma área/unidad/establecimiento.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, y no se desempeñan en la misma área/unidad/establecimiento.		


SOBRE LAS PRESUNTAS SITUACIONES DENUNCIADAS	SÍ	NO
Existe evidencia de lo denunciado (correos, fotos, etc)		
Existe conocimiento de otros antecedentes de índole similar.		
La situación denunciada fue informada previamente en otra instancia similar.		

OTROS ANTECEDENTES	
FECHA DE LA OCURRENCIA DE LOS HECHOS DENUNCIADOS	
QUIERE SER REPRESENTADO POR UN DIRIGENTE SINDICAL O DE LA ASOCIACIÓN	
IDENTIFICAR CON NOMBRE, APELLIDO Y DATOS DE CONTACTO DE LA PERSONA DEL SINDICATO O ASOCIACIÓN	

<b>COMPLETAR EN CASO DE EXISTIR TESTIGOS DE LO DENUNCIADO</b>
---





DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS CMDS ÑUÑO A	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO</b>			
	Fecha de vigencia: 01.08.2024	Edición N°: 1	Página: 37 de 38	



**Ñuñoa**  
*Corporación*