



Universidad de Valparaíso
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela de Administración Pública

Análisis de la implementación de la Ley Karin en la Municipalidad de Quilpué durante el primer semestre de 2025: Avances, desafíos y recomendaciones desde una perspectiva de género.

TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE ADMINISTRADORA PÚBLICA Y
AL GRADO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Estudiante:

Nallely Isabel Toledo Espinoza

Profesora Guía:

Carolina Isabel Moena Borbarán

Valparaíso, Diciembre de 2025

AGRADECIMIENTOS

Quisiera partir agradeciendo a todo quien me ha brindado apoyo durante estos años, una palabra, un abrazo, o un gesto que me haya brindado ánimo.

A mi madre, Norma, por esforzarse por mi cada día e incentivarme durante toda mi vida que logre ser una mujer independiente en todos los aspectos de mi vida, por su amor, detalles y dulcesitos cada vez que me sentía cansada; a mi padre, Gerardo, por su dedicación y compromiso en mi crecimiento como persona, sus buenas palabras e incentivarme siempre a cumplir con lo que me he propuesto; a mi hermano, Benjahmy, por preocuparse porque durmiera y comiera bien cada día que me quedé hasta tarde estudiando; a mis abuelas, Norma y Carmen, aunque hayan observado un poco desde la distancia mi proceso universitario, agradezco su preocupación constante y buenos deseos, se que están orgullosas que se me hayan abierto puertas y brindado las oportunidades que hubiesen deseado tener.

A mis amigas y amigos, quienes inesperadamente se convirtieron en una parte importante de mi vida, agradezco cada tarde, cada risa, cada conversación, pena e incertidumbre, hicieron que estos años fueran más amenos y llevaderos. Puede que en un futuro la vida nos haga tomar caminos diferentes, sin embargo, siempre formarán parte de quien fui y seré.

A mi rayito de sol, gracias por tu incondicionalidad, paciencia, cariño, y por confiar en mí cuando ni siquiera yo podía hacerlo, aquello me dio ánimos para seguir y convertirme en quien soy hoy en día.

También, quisiera brindarle un espacio de agradecimiento a quienes me han acompañado durante el último año y en este proceso. A mi profesora guía, Carolina, por su constante apoyo, disponibilidad, consejos y tiempo entregado, sin querer, he aprendido mucho más de lo que se puede plasmar en el desarrollo de este documento. A mi maestra de yoga, Paula, por enseñarme a ser paciente a través de la disciplina y constancia, y por crear un espacio donde me pude a volver a encontrar a mi misma cuando sentí que ningún lugar era cálido.

Por último, quise dejar a los seres más importantes. A mi Anya, gracias por acompañarme cada día y noche durante todos estos años mientras estudiaba y escribía esta tesis, eres quien siempre me guiará a casa. A mi Gaby gaby, gracias por mostrarme el camino, serás eterna porque siempre te llevaré en mi corazón.

RESUMEN

La presente investigación aborda la aplicación de la Ley N°21.643 en la Municipalidad de Quilpué, abordando la incorporación de la perspectiva de género en la normativa y en el ámbito local del sector público. El estudio se centra en analizar el proceso de diseño e implementación del reglamento municipal aplicado en el marco de la ley, considerando su relación con el reglamento previamente aplicado y los lineamientos emanados por los organismos públicos.

En el plano internacional, la investigación se contextualiza a partir de instrumentos como la Estrategia de Montevideo, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y el Convenio N°190 de la OIT, los cuales han establecido estándares orientados a la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. A nivel nacional, se describe el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en el sector público chileno desde el retorno a la democracia, destacando la creación y fortalecimiento de organismos especializados y de instrumentos de política pública orientados a la erradicación de la violencia de género.

El estudio aporta antecedentes para comprender cómo las políticas públicas con enfoque de género se implementan en el sector público local y los desafíos que enfrenta su aplicación efectiva.

Palabras clave: Ley N°21.643, perspectiva de género, políticas públicas, sector público municipal, acoso laboral, violencia laboral.

ABSTRACT

This research addresses the application of Law No. 21.643 in the Municipality of Quilpué, focusing on the incorporation of a gender perspective into regulations and the local public sector. The study centers on analyzing the design and implementation process of the municipal regulations applied within the framework of the law, considering their relationship with previously applied regulations and the guidelines issued by public agencies.

At the international level, the research is contextualized using instruments such as the Montevideo Strategy, the 2030 Agenda for Sustainable Development, and ILO Convention No. 190, which have established standards aimed at preventing violence and harassment in the world of work. At the national level, the process of institutionalizing a gender perspective in the Chilean public sector since the return to democracy is described, highlighting the creation and strengthening of specialized agencies and public policy instruments aimed at eradicating gender-based violence.

The study provides background information to understand how gender-focused public policies are implemented in the local public sector and the challenges that their effective application faces.

Keywords: Law No.21.643, gender perspective, public policies, municipal public sector, workplace harassment, workplace violence.

ÍNDICE

RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
INTRODUCCIÓN.....	9
OBJETIVOS.....	13
Objetivo general.....	13
Objetivos específicos.....	13
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	14
I. Marco conceptual.....	16
1.1 Género.....	16
1.2 Estereotipos de género.....	17
1.3 Igualdad de Género.....	18
1.4 Perspectiva de género.....	19
1.5 Políticas Públicas.....	19
1.6 Políticas Públicas con perspectiva de género.....	20
II. Violencia de género en el trabajo en Chile.....	22
2.1 Violencia en el trabajo.....	22
2.2 Acoso laboral.....	22
2.1.1 Tipos de acoso.....	23
2.1.2 Tipos de conductas que constituyen acoso.....	24
2.3 Acoso sexual.....	24
III. Avances en materia de género en el mundo del trabajo en Chile.....	25
3.1 Institucionalización de la Perspectiva de Género.....	26
3.2 Transversalización de la Perspectiva Género.....	28
IV. Marco normativo.....	30
4.1 Normativa previa a la Ley Karin.....	30
4.2 Ley N° 21.643.....	31
V. Avances en el sector Municipal.....	34
CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO.....	38
2.1 Diseño de investigación.....	38
2.2 Población.....	38
2.3 Instrumentos de recolección de datos.....	39
2.4 Procedimiento de recolección de datos.....	39
CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	41
3.1 Lineamientos.....	41
3.1.1 Prevención.....	43
3.1.2 Denuncia y recepción.....	48
3.1.3 Investigación y sanción.....	51
3.1.4 Difusión y cumplimiento.....	55

3.2 Registro y Caracterización de Denuncias.....	61
3.3 Avances y desafíos.....	67
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES.....	72
BIBLIOGRAFÍA.....	76

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Denuncias realizadas desde y bajo la aplicación del Procedimiento de Actuación para la prevención y denuncias.....	62
Tabla 2. Denuncias realizadas desde la aplicación del Protocolo de Actuación para la Promoción Integral de Espacios Laborales Libres de Violencia	64
Tabla 3. Licencias médicas desagregadas por género.....	65
Tabla 4. Identificación de avances.....	67
Tabla 5. Identificación de desafíos.....	69

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años diversas organizaciones internacionales como la Organización de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del trabajo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe y la Organización Mundial de la Salud, han tomado acción para eliminar las brechas de géneros existentes, como la brecha en la participación laboral y el empleo, la brecha salarial de género, y la brecha en seguridad y violencia de género. Avanzando así en la construcción de marcos normativos orientados a enfrentarlas de manera directa a través de planes de acción que consideran las causas subyacentes, tales como los estereotipos y roles de género tradicionales, la discriminación estructural e institucional y las prácticas culturales arraigadas. En este contexto, la OIT ha desarrollado instrumentos claves que han marcado un avance significativo en la promoción de políticas laborales.

Uno de los principales instrumentos públicos que han aportado en este proceso es el Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) creado en el año 2019, que define de manera explícita el maltrato, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, proporcionando un marco integral para la creación de políticas inclusivas con enfoque de género y subrayando el impacto desproporcionado de estas prácticas sobre mujeres y diversidades. La ratificación a dicho Convenio en el año 2023 por parte de nuestro país comprende su compromiso al fortalecimiento de políticas públicas en el ámbito de derecho laboral y presenta un importante desafío al buscar avanzar en políticas con enfoque de género.

La ratificación a este convenio se vuelve mucho más relevante considerando que los reportes muestran que “al menos el 15% de la población trabajadora mundial está expuesta a conductas hostiles en el lugar de trabajo (...) en Chile se ha constatado que afecta mayoritariamente a las mujeres, con una prevalencia de 12,3% frente al 9,7% en hombres” (Instituto de Salud Pública, 2020, p.4-5). Volviendo así la violencia y el acoso problemáticas de carácter estructural que se manifiestan principalmente en las vidas de mujeres y diversidades, y que afectan tanto los espacios públicos como privados (MinMujeryEG, 2022). Estas prácticas pueden impedir que las personas, en particular las mujeres accedan al mercado del trabajo y permanezcan en él o progresen profesionalmente, comprometiendo así el ejercicio de derechos fundamentales, la

dignidad y bienestar de las personas trabajadoras y la calidad de las instituciones (Convenio N°190, OIT). El acoso laboral, el acoso sexual, la discriminación, y otras formas de hostigamiento no solo dañan a las víctimas, sino que atentan directamente contra los derechos fundamentales de las personas, tales como su integridad física y psicológica.

La persistencia de estos actos comprometen la eficiencia de los servicios, la confianza institucional y pone en riesgo la legitimidad de las organizaciones, constituyendo así un problema de carácter público el cual debe ser abordado por el Estado. Al tratarse de una problemática pública que afecta la integridad de las personas, su abordaje no puede quedar restringido al ámbito individual o privado, sino que requiere una respuesta decidida desde las políticas públicas que considere y aborde las desigualdades de género presentes. Avanzar en relaciones laborales libres de violencia exige la adopción de medidas para promover la igualdad y erradicar la discriminación de género en las instituciones públicas. Tal como lo señala la Dirección Nacional del Servicio Civil, “es imprescindible desarrollar herramientas concretas para guiar las acciones en el ámbito laboral y un compromiso activo de personas y entidades” (Servicio Civil, 2024, p. 8).

Es importante mencionar que en Chile el acoso laboral fue formalmente reconocido por primera vez con la promulgación de la Ley N°20.607 (2012), definiendo este concepto como un comportamiento contrario a la dignidad de la persona e introdujo medidas sancionatorias a estas prácticas.

No obstante, la urgencia de una regulación más robusta se identificó en 2022, tras el suicidio de la enfermera Karin Salgado, víctima de un constante hostigamiento laboral, hecho que generó una fuerte conmoción social y presión política, dándole urgencia a la necesidad de legislar sobre esta materia. En respuesta, diversos parlamentarios, impulsados por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, presentan la moción de la Ley N°21.643 (Ley Karin) que aborda desde una perspectiva jurídica la sanción ante el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, modificando el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, además incorpora medidas de

reparación y reconoce el enfoque de género como eje transversal para la construcción de ambientes laborales seguros y libres de violencia.

La relevancia de esta normativa no puede comprenderse únicamente en el plano jurídico, sino también se debe considerar desde el ámbito político y social, no solo responde a compromisos asumidos en el aspecto internacional, sino también a movimientos de organizaciones sindicales, feministas y de la sociedad civil. De esta manera, es que el Estado logra responder a una demanda que llevaba años sobre la mesa sin una respuesta concreta, garantizando así el avance hacia espacios de trabajos dignos y seguros. Sin embargo, como toda política pública, su impacto depende de los esfuerzos y los alcances logrados durante su etapa de implementación. De acuerdo al PNUD “la eliminación de los estereotipos de género, la reducción de las brechas y la erradicación de la violencia contra las mujeres son piezas medulares para avanzar hacia la igualdad, reconocida como uno de los objetivos de desarrollo sostenible” (PNUD, 2023, p.8), lo que refuerza la necesidad de avanzar en la implementación de prácticas que avancen hacia la igualdad.

Respecto al Sector Público, y en este caso el ámbito local, se enfrentan importantes desafíos, como limitaciones de recursos, capacidades de gestión y prácticas culturales arraigadas que dificultan la adopción de nuevas normativas de forma efectiva. Guzmán y Montañós (2012) señalan respecto a la incorporación género en las políticas públicas que “cuentan con mayores recursos institucionales cuando el Estado se compone de instituciones estables y su gestión y planificación son más modernas y presentan niveles de transición avanzados, ya que facilita los procesos de transversalización del género en el conjunto de las políticas públicas” (p.33).

En este contexto, la Municipalidad de Quilpué resulta ser un caso de especial interés. Se trata de un servicio público descentralizado que ya contaba con un protocolo sobre prevención y denuncia de acoso laboral, sexual y discriminación arbitraria. Por lo que resulta pertinente analizar y evaluar cómo esta institución ha implementado la Ley N°21.643 mediante la actualización de un nuevo protocolo y cuáles han sido sus medidas preventivas y correctivas adoptadas, lo que permitirá evaluar la eficacia de la implementación de la normativa a nivel local.

Este análisis no solo aporta evidencia sobre la aplicación de políticas públicas con perspectiva de género en la gestión pública chilena, sino que también permite reflexionar sobre los alcances y desafíos de la construcción de entornos laborales seguros y libres de violencia. En este marco, se destaca la relevancia de institucionalizar el enfoque de género en la gestión laboral como condición indispensable para prevenir el acoso, enfrentar las desigualdades estructurales y avanzar hacia la igualdad sustantiva en el mundo del trabajo.

La pregunta que motiva esta investigación es: ¿Cómo se ha desarrollado el proceso de diseño e implementación de la Ley N°21.643 en la Municipalidad de Quilpué durante el primer semestre de 2025 y cuáles son los principales avances y desafíos identificados?

OBJETIVOS

Objetivo general

Analizar el proceso de diseño e implementación de la Ley N°21.643 en la Municipalidad de Quilpué durante el primer semestre del año 2025, considerando la aplicación de los Reglamentos N°8 (2022) y N°3 (2025), con el propósito de identificar los principales avances y desafíos en la aplicación institucional.

Objetivos específicos

1. Describir y examinar el diseño e implementación del protocolo institucional para la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo desarrollado por la Municipalidad en el año 2025.
2. Identificar los principales desafíos institucionales para la implementación efectiva del protocolo contra la violencia y el acoso en el trabajo en la municipalidad.
3. Identificar los avances alcanzados en la implementación del protocolo institucional y de las medidas promovidas por la Ley N°21.643 al interior del municipio.
4. Elaborar recomendaciones a partir del análisis de los desafíos y brechas identificadas, así como las buenas prácticas detectadas en la Municipalidad.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

El abordaje de la igualdad de género en las políticas públicas responde a un proceso histórico de construcción de consensos y compromisos asumidos a nivel internacional, desde organizaciones de la sociedad civil a organizaciones internacionales, contemplando a su vez a los Estados que han asumido dicho compromiso.

Internacionalmente, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) representó un hito fundamental al establecer obligaciones jurídicas para que los Estados adoptaran medidas concretas en la erradicación de la discriminación y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Más adelante, la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1985) aprobó una serie de medidas concretas orientadas hacia el futuro adelanto de la mujer, donde se incluyeron temas como la igualdad, desarrollo y paz. Sirviendo como antecedente para la Plataforma de Acción de Beijing de 1995, la cual reforzó la necesidad de transversalizar la perspectiva de género en todas las políticas y programas estatales, sentando las bases para comprender la igualdad como condición necesaria para el desarrollo sostenible.

Posteriormente, la Organización de las Naciones Unidas junto con sus miembros partícipes fijan los Objetivos del Milenio (ODM, 2000), con el propósito de reducir la pobreza y promover el desarrollo humano sostenible hacia el año 2015, donde se contemplan 8 objetivos, acompañados por 21 metas y 60 indicadores de desempeño. Entre ellos se encuentra el objetivo número 3, sobre la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, el cual se fundamenta en la autonomía de las mujeres en la vida pública y privada, buscando garantizar el ejercicio de los derechos humanos. Así, es que establecen tres pilares para el alcance de una ciudadanía paritaria: autonomía económica, autonomía física y la autonomía en la toma de decisiones (CEPAL).

Este enfoque fue retomado en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015), una agenda más amplia con 17 objetivos proyectados hacia el año 2030. Donde, en la misma línea, se incluye el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, el cual tiene como meta principal poner

fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo, y como metas específicas la participación ciudadana plena y efectiva, la eliminación de la violencia en los ámbitos públicos y privados y la eliminación de prácticas nocivas. Más recientemente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha reforzado este compromiso a través de sus convenios, entre los cuales destaca el Convenio 190 (2019) sobre violencia y acoso, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género en el mundo del trabajo, reconociendo que este tipo de comportamientos afectan la salud física y psicológica de las personas, deterioran la calidad de los servicios públicos y privados, y repercuten de manera desproporcionada a las mujeres en el mundo el trabajo. El Convenio fue ratificado por Chile en 2023 y con ello, el compromiso a adoptar un enfoque integral contra la violencia y el acoso laboral, a legislar en la materia y a fomentar la educación, la formación y la concientización.

En la región Latinoamericana, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) se ha desempeñado mediante la Conferencia Regional sobre la mujer en América Latina y el Caribe, donde se han construido consensos en igualdad de género. Documentos como Políticas Públicas para la Igualdad de Género (CEPAL, 2014) destacan la importancia de consolidar marcos normativos e institucionales que garanticen la autonomía económica, física, y política de las mujeres. A ello, se le suma la Estrategia de Montevideo (2016), que tuvo por objeto guiar la implementación de la Agenda Regional de Género, convirtiéndose en una hoja de ruta para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En el caso chileno, estos compromisos internacionales se han traducido en la adopción de políticas, planes y programas normativos, los cuales han mantenido una trayectoria sostenida en materia de igualdad de género e institucionalización de la perspectiva de género en el Estado y la erradicación de toda forma de violencia y discriminación entre hombre y mujeres. Iniciativas como la ratificación del Convenio 190 de la OIT y la aprobación de la Ley N°21.643 constituyen hitos claves y expresan una voluntad sostenida en el avance de la equidad de género, reforzando la actuación de la política nacional, enmarcando los compromisos de la Agenda 2030 y la consolidación de un modelo basado en la equidad.

I. Marco conceptual

1.1 Género

El género es entendido como la construcción social, política y cultural asignadas socialmente a las personas en base al sexo y los atributos biológicos, así como las relaciones que se establecen entre las personas. El género determina las expectativas, normas y valoraciones de cada persona, así como la asignación y control de los recursos y el poder, generando relaciones jerárquicas y desiguales (Ministerio de Hacienda, 2022).

A diferencia del sexo, que alude a diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres y mujeres (Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio and ONU Mujeres, 2023). El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados y son aprendidos a través del proceso de socialización (UN Women, 2022), implicando un sistema de significación y acción que va mucho más allá del cuerpo, y que, en su dimensión social apunta a las relaciones sociales basadas en el género, la división del trabajo y actividades asignadas a hombres y mujeres (Valdés & Fernández, 2006).

El concepto surge por primera vez a mediados del siglo XX en las ciencias sociales, por autores como John Money para explicar que la identidad no sólo dependía del sexo, sino también de las construcciones sociales y culturales, haciendo referencia a los modos de comportamiento, forma de expresarse y moverse (Puleo, 2008). Estas primeras aproximaciones sirvieron de base para que, posteriormente el concepto fuera resignificado por autoras feministas y las ciencias sociales.

En la actualidad, este término se ha instalado en el discurso antropológico, social, político y legal contemporáneo. Se ha integrado en el lenguaje académico, en las normas jurídicas y, fundamentalmente, desde 1995, en muchos documentos y programas de las Naciones Unidas (Aparisi-Miralles, 2012).

El concepto “género” comienza a formar parte de las políticas públicas a partir de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres, convirtiéndose en un instrumento esencial para promover, por medio del Estado, cambios hacia unos mayores niveles de justicia, además de expresar la decisión de los gobiernos en avanzar en la solución de los problemas de desigualdad (Benavente y Valdés, 2014).

1.2 Estereotipos de género

Los estereotipos de género constituyen creencias generalizadas sobre atributos, roles y comportamientos que, sin considerar la diversidad individual, funcionan como esquemas mentales que moldean nuestras percepciones sociales (Casad & Wexler, 2017). Se trata de generalizaciones simplistas que se apoyan en concepciones tradicionales del género y que, al reproducirse en distintos contextos sociales, contribuyen a mantener relaciones de poder desiguales (UN Women, 2021).

La persistencia de los estereotipos de género en espacios sociales y laborales mantiene vigentes las desigualdades entre hombres y mujeres, al reproducir patrones culturales que asignan roles diferenciados y limitan las oportunidades de desarrollo profesional a las mujeres. Por ello, organismos internacionales como la ONU, CEPAL y la OIT han destacado la necesidad de erradicar estas construcciones culturales, la eliminación de los estereotipos de género, así como la reducción de las brechas de género y la erradicación de la violencia contra las mujeres, las cuales son piezas medulares para avanzar hacia la igualdad de género, reconocida como uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (PNUD, 2023).

De acuerdo con el PNUD, los roles y estereotipos de género en el trabajo son evidencia de la desigualdad estructural, pues es una prueba que incluye estratificación social en cuanto al poder, las cualificaciones y las ganancias, es decir, de la asignación de tareas laborales estereotipadas. Impidiendo a las personas desarrollarse laboral o profesionalmente en actividades no atribuibles a su sexo o género (PNUD, 2023). De acuerdo con el Informe de Desarrollo Humano de 2020 “Las mujeres son más vulnerables a las crisis externas y sufren mayor exclusión social porque sus mayores responsabilidades domésticas y de cuidados les dejan menos tiempo para participar

en la toma de decisiones comunitarias o para informarse sobre estrategias de adaptación. También pueden quedar excluidas del mercado de trabajo, lo que les resta independencia” (PNUD, 2020, p.77). Demostrando que, a pesar de los avances logrados, los estereotipos se siguen presentando y reproduciendo en nuestra sociedad, lo que denota la importancia de un compromiso persistente en la erradicación de la desigualdad basada en el género, para que así, todas las personas tengan igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y en la toma de decisiones.

1.3 Igualdad de Género

La igualdad de género se comprende como la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas. De acuerdo con la Dirección de Presupuestos (DIPRES, 2022) “La igualdad de género implica que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los estereotipos, los rígidos roles de género o los prejuicios. Significa que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres se consideran, valoran y favorecen por igual” (p. 3).

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) establece tres dimensiones de igualdad: la igualdad formal, que supone los mismos derechos y tratos ante la ley; la igualdad sustantiva, que exige medidas estructurales, legales y de política pública para garantizar condiciones reales de equidad; y la igualdad de resultados, que obliga a los Estados a proveer los medios necesarios para que la igualdad se materialice en la práctica.

En esta línea, el PNUD (2023) plantea que la inclusión de las demandas de igualdad en las políticas públicas constituyen una condición esencial para avanzar en la construcción de sociedades más democráticas, en las cuales todas las personas pueden ejercer plenamente sus derechos.

Desde la Organización Internacional del Trabajo, se reconoce que la igualdad de género es un derecho humano fundamental, y más que un fin en sí mismo, se traduce en un medio esencial

para el alcance de objetivos de desarrollo más amplios, conduciendo a cambios profundos en la vida social y económica de una comunidad, apelando a la labor productiva (OIT, 2011).

1.4 Perspectiva de género

La perspectiva de género constituye un enfoque analítico que permite comprender cómo las diferencias sociales, culturales, económicas y políticas entre mujeres y hombres influyen en sus vidas y experiencias, para identificar y abordar las desigualdades de género, así como promover la igualdad y la equidad (Chile Mujeres & OIT, 2024).

En este sentido, la perspectiva de género no se limita a observar diferencias entre sexos, sino que analiza cómo las relaciones de poder asimétricas generan desigualdades. Según la Guía de Prevención y Trato del Acoso Sexual, Laboral, y Violencia en el Trabajo “el principio de perspectiva de género corresponde observar la realidad en base a las variables sexo, género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado, reconociendo que el género es una construcción social y cultural y por tanto, es susceptible de cambiar. Este enfoque promueve la búsqueda de oportunidades para mejorar la igualdad y la equidad de género en las políticas, programas y proyectos de desarrollo” (VALS, 2024, p.57).

1.5 Políticas Públicas

Las políticas públicas pueden definirse como el conjunto de decisiones y acciones que toma el Estado (Lahera, 2002), a través de sus instituciones, para responder a problemas de interés colectivo y garantizar los derechos. Estas políticas se materializan en planes, programas y estrategias que se caracterizan por estar orientadas a objetivos de carácter público y ser resultado de procesos políticos y sociales.

Según Lahera (2002), sostiene que “las políticas públicas son cursos de acción y flujos de información relacionados con un objetivo público definido en forma democrática, los que son desarrollados por el sector público y, frecuentemente, con participación de la comunidad y el sector privado. Una política pública de calidad incluirá orientaciones o contenidos, instrumentos

o mecanismos, definiciones o modificaciones institucionales, y la previsión de resultados” (p.21).

De acuerdo con la CEPAL (2014), las políticas públicas deben analizarse no solo desde su eficacia técnica, sino también como expresiones de decisiones políticas que buscan enfrentar desigualdades sociales y garantizar derechos humanos. Su carácter redistributivo, de reconocimiento y de representación es fundamental cuando se orientan a la igualdad de género.

1.6 Políticas Públicas con perspectiva de género

Las políticas públicas con perspectiva de género constituyen un conjunto de acciones estatales orientadas a visibilizar y corregir las desigualdades que afectan de manera diferenciada a mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas (PNUD, 2023). Su objetivo central es garantizar la igualdad sustantiva, es decir, no solo la igualdad formal ante la ley, sino la transformación de las estructuras que reproducen la discriminación y la exclusión. Para ello, se impulsan acciones concretas destinadas a abordar, dar respuesta y asegurar la equidad en el acceso a oportunidades, recursos y derechos que se manifiestan a nivel social, contribuyendo a la construcción de relaciones sociales más justas para toda la población de manera equitativa.

El rol del Estado es fundamental en este proceso, ya que actúa como garante de derechos y como agente transformador frente a las desigualdades históricas y estructurales mencionadas anteriormente. Desde organismos internacionales ya mencionados, se ha planteado que las políticas públicas con perspectiva de género deben orientarse a promover una mayor autonomía para las mujeres, superar los desequilibrios persistentes y enfrentar nuevas formas de desigualdad (CEPAL, 2014). En la práctica, esto implica que el Estado no puede adoptar una posición neutral, ya que la neutralidad en este contexto permite que las brechas existentes se sigan reproduciendo. Por lo que debe generar mecanismos concretos para el reconocimiento de derechos y garantizar la representación, actuando de manera activa como garante y promotor de la igualdad.

En el ámbito laboral, las políticas públicas con perspectiva de género adquieren una relevancia significativa, dado que la ausencia de estas o su implementación deficiente se traduce en una estratificación del género. Esta estratificación se manifiesta en brechas de participación laboral entre hombres y mujeres, desigualdades salariales y en la falta de reconocimiento de las labores, lo que perpetúa la desigualdad estructural.

De acuerdo con la OIT, “para la generación de políticas que contribuyan a la autonomía económica de las mujeres y a la concreción del trabajo decente son necesarias acciones y medidas de políticas de carácter público y de los agentes sociales en esta dirección” (OIT, CEPAL, PNUD y ONU Mujeres, 2013, p.21). En este sentido, el fortalecimiento y la aplicación efectiva de políticas laborales con enfoque de género demuestran ser esenciales para un avance significativo en la autonomía económica de las mujeres, la promoción de empleos de calidad y la erradicación de la discriminación en todos los ámbitos del mundo del trabajo. Sin embargo, como advierte Magdalena León (1993), las políticas de igualdad sólo adquieren sentido si se hacen reconociendo las diferencias existentes entre hombres y mujeres, por lo que es necesario cuestionar su base de diseño.

Como ya ha sido señalado, la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas también responde a compromisos internacionales asumidos por Chile. Entre ellos se destacan la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), la Plataforma de Acción de Beijing (1995), los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS, 2015), y el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), ratificado en 2023. Estos instrumentos fijan estándares que obligan a los Estados adheridos a garantizar igualdad de oportunidades, erradicar la violencia de género y promover entornos inclusivos y libres de discriminación (OIT, 2019).

De acuerdo con el Análisis de Género en Programas Públicos (2022), incorporar esta perspectiva “aumenta la eficacia y la eficiencia de la acción del Estado, pues promueve que los objetivos de éstas alcancen a toda la población; contribuye al buen funcionamiento de las políticas y programas; elimina sesgos; y aporta a que todas las personas se beneficien de las oportunidades del desarrollo por igual y puedan contribuir a él” (p.2). En otras palabras, la incorporación de la

perspectiva de género constituye, además de su importancia social, un criterio técnico que fortalece y mejora la calidad de la gestión pública. Al identificar los impactos diferenciados que las políticas pueden generar en mujeres, hombres y diversidades, se comprende que las intervenciones estatales sean más inclusivas y pertinentes.

II. Violencia de género en el trabajo en Chile

2.1 Violencia en el trabajo

Su tipificación fue reconocida formalmente en el artículo N°1 de la Ley 21.643, señalando que la violencia en el trabajo es “ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”.

En el ámbito internacional, la OIT, a través del convenio 190 utiliza los conceptos de violencia y acoso en el mundo del trabajo como nociones cercanas e incluso equivalentes, aludiendo a un conjunto de comportamientos inaceptables que causan o pueden causar daño físico, psicológico, sexual o económico. Sin embargo, para efectos de este estudio, y en concordancia con la legislación nacional, se hará una diferenciación conceptual. Entendiéndose así como violencia en el trabajo como aquella ejercida por personas externas a la organización. Mientras que el acoso laboral se comprenderá cómo la conducta de agresión u hostigamiento ejercida por trabajadores parte de la misma institución las cuales afecten la dignidad, bienestar o situación laboral de la víctima.

2.2 Acoso laboral

El acoso laboral o “*mobbing*” forma parte del conjunto de manifestaciones de violencia en el mundo del trabajo. De acuerdo con la Organización Mundial del Trabajo (OIT), el concepto de violencia y acoso designa a los comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas sobre estos, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico. Esta definición incluye explícitamente la violencia y el acoso por razón de género, la cual se traduce como toda distinción, exclusión o restricción basada en el género con el objetivo de menoscabar

o anular su reconocimiento (OIT, 2013), lo que evidencia el carácter multidimensional de estos comportamientos y sus efectos nocivos en la dignidad y el bienestar de las personas trabajadoras.

Estas conductas pueden manifestarse tanto al interior de las organizaciones como en la interacción con actores externos. Según el Manual de Orientaciones para la Prevención de la Violencia, Acoso Laboral y Sexual (VALS, 2024), el acoso puede producirse entre personas de la misma institución, o bien, entre trabajadores y terceros vinculados a ella, como pacientes, proveedores, usuarios y usuarias o la ciudadanía. Esto demuestra que el acoso laboral no se restringe a la jerarquía organizacional, sino que puede emerger en múltiples contextos laborales.

En el caso Chileno, la Ley N°20.607 (2012), que modificó el artículo 2° del Código del Trabajo, define el acoso laboral como “toda conducta de agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de uno u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el/la o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”

2.1.1 Tipos de acoso

El Manual de Orientaciones para la Prevención de la Violencia, Acoso Laboral y Sexual (VALS) de Diciembre de 2024, elaborado por el Servicio Civil, establece que la violencia organizacional puede presentarse en diferentes sentidos, donde se encuentran:

- **Acoso vertical descendente:** Desde la jefatura hacia una persona subordinada.
- **Acoso vertical ascendente:** Desde la/s persona/s subordinadas hacia la jefatura.
- **Acoso horizontal:** Entre personas que son pares o grupos de pares.
- **Acoso ambiental:** Cuando la conducta o comportamiento crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona o personas que son objeto de éste.

Además, se enfatiza en que este tipo de conductas, a parte de afectar a la o las personas directamente involucradas, también impactan a la organización por completo, ya que someten el clima laboral y los equipos de trabajo a un ambiente hostil.

2.1.2 Tipos de conductas que constituyen acoso

Pese a la dificultad que implica delimitar con precisión qué conductas pueden calificarse como acoso laboral, la Dirección del Trabajo ha desempeñado un rol fundamental en la definición y profundización de estos conceptos. En el Informe de Actualidad Laboral de 2011 señalan que comportamientos pueden constituir este tipo de acoso.

- **Atentados contra las condiciones de trabajo:** se manifiestan al asignar funciones de menor complejidad que las habituales, retirar tareas regulares, criticar de manera constante el desempeño o negar herramientas e información necesarias para el cumplimiento de la labor.
- **Atentados contra la dignidad personal:** se producen al ridiculizar características físicas, étnicas, religiosas o familiares de la persona, o al difundir rumores en su contra.
- **Aislamiento:** se expresa en prácticas como excluir a la persona de reuniones, negarle la palabra, ignorar su presencia o destinarla a espacios físicos apartados.
- **Violencia verbal o psicológica:** comprende conductas como insultos, gritos u otras formas de maltrato verbal que buscan intimidar o desvalorizar a la persona trabajadora.

2.3 Acoso sexual

El acoso sexual se reconoce como una forma específica de violencia y discriminación que afecta la dignidad, la seguridad y los derechos fundamentales de las personas. La OIT a través del Convenio N°190 (2019), lo incluye dentro de la noción violencia y acoso en el mundo del trabajo, entendiendo por ello cualquier comportamiento, práctica o amenaza que cause o sea susceptible a causar daño físico, psicológico, sexual o económico.

De acuerdo con ONU Mujeres (2018), el acoso sexual es una forma de discriminación basada en el género independiente del sexo, en un contexto de relaciones desiguales de poder, como lo es en un lugar de trabajo y/o jerarquía de género. Se manifiesta en comportamientos verbales, no verbales o físicos de carácter sexual no deseado, que afectan la integridad de la persona, generan un ambiente hostil y limitan su participación en igualdad de condiciones. Traduciéndose como un ejercicio de poder que reproduce estereotipos de género y perpetúa las desigualdades en los espacios laborales.

En la legislación Chilena, la Ley N°20.005 (2005) en su artículo 2° establece que se entiende por acoso sexual que “una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.”

Para la identificación de conductas de acoso sexual, el *Manual de Autoaprendizaje: Acoso Sexual* de la Dirección del Trabajo y la OIT señala cuatro tipos principales:

- **Comportamiento físico:** contacto no deseado como tocamientos, roces, palmadas, pellizcos, intentos de violación o coacción sexual.
- **Conducta verbal:** insinuaciones, proposiciones, presión para actividades sexuales o sociales, comentarios obscenos o flirteos pasivos.
- **Conducta no verbal:** exhibición de material sexual, gestos, miradas, silbidos u otras expresiones sugestivas.
- **Comportamientos basados en el sexo:** correos, comentarios o insultos de carácter sexual que denigran, intimidan o crean un ambiente laboral hostil y degradante.

III. Avances en materia de género en el mundo del trabajo en Chile

La construcción de la igualdad de género como principio rector de las políticas públicas ha sido el resultado de un proceso histórico de reconocimientos de derechos a nivel internacional y nacional.

En el plano internacional, un primer hito en la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal fue la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), celebrada en Ciudad de México y ratificada por Chile en 1989. Esta convención definió la discriminación contra la mujer, validó las medidas de acción afirmativas para reducir la brecha histórica entre mujeres y hombres y estableció un mecanismo para avanzar en la superación de la materia, siendo obligatorio a los países que lo ratificaran (Valdés & Fernández, 2006). Posteriormente, la Plataforma de Acción de Beijing (1995) consolidó el compromiso de transversalizar la perspectiva de género en las políticas y programas estatales, contando con el apoyo de organizaciones internacionales y gobiernos.

Más recientemente, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, impulsada por la Organización de las Naciones Unidas, estableció un marco global compuesto por 17 objetivos orientados a enfrentar los principales desafíos contemporáneos y mejorar la calidad de vida de las personas. En este contexto, el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 reconoce que la igualdad de género es condición esencial para alcanzar un desarrollo próspero, equitativo y sostenible. Sus metas incluyen poner fin a la discriminación, eliminar todas las formas de violencia contra mujeres y niñas, garantizar la igualdad de derechos mediante reformas legales, y promover leyes y políticas que fortalezcan la equidad de género en todos los ámbitos de la sociedad.

En el contexto regional, la CEPAL ha desempeñado un rol fundamental a través de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América latina y el Caribe, instancia en la que se ha promovido la construcción de consensos y compromisos en materia de igualdad de género. Documentos como políticas públicas para la igualdad de género (CEPAL, 2014) han señalado la importancia de que los Estados consoliden marcos normativos e institucionales para garantizar la autonomía económica, física y política de las mujeres. En esta línea, la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 (2016), que constituye una hoja de ruta regional para acelerar la implementación de compromisos internacionales y regionales en materia de igualdad de género. Esta estrategia propone medidas concretas en once ejes de implementación orientados a lograr la autonomía de las mujeres e igualdad sustantiva.

3.1 Institucionalización de la Perspectiva de Género

En Chile, los avances en materia de género han sido graduales y sostenidos. La institucionalización de género se concibe como un proceso destinado a integrar la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas, de manera que la igualdad sustantiva sea un principio rector de la acción estatal. Caren Levy (1996) define este proceso como uno por el cual “las prácticas sociales se vuelven lo suficientemente regulares y continuas para ser descritas como instituciones” (p.1). Lo que implica una red de

transformaciones en normas, estructuras y mecanismos institucionales de forma permanente que garanticen la incorporación de género en todo el ciclo de la política.

Desde una mirada latinoamericana, Goren (2010) entiende la institucionalización como una forma a través la cual el Estado incorporó las demandas por los derechos de las mujeres mediante acciones públicas planificadas, siendo un proceso que busca generar cambios efectivos en la cultura y las prácticas institucionales, asegurando que la igualdad no quede solo en el plano simbólico, sino que se traduzca en resultados concretos que permitan superar las estructuras de poder asimétricas.

Este proceso se inició en la década de los 90 bajo el mandato de Patricio Aylwin (1990-1994), una de sus propuestas fue la creación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), siendo el primer mecanismo institucional para el adelanto de las mujeres en el Estado, y, en esta misma línea, creando el I Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1994-1999) con el objetivo de facilitar oportunidades a mujeres y promover su participación en la toma de decisiones (SERNAM, 1994). Posteriormente, Chile firma y adhiere a la CEDAW y a los compromisos de la Conferencia de Beijing. Durante los años 2000 comienza la transversalización de la gestión pública, donde se crea el Programa de Mejoramiento de la Gestión con Enfoque de Género (PMG), que instruye a los servicios públicos a integrar la igualdad de género en su planificación, ejecución y evaluación; en el año 2007 se crea el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2007-2010).

En la década de 2010 bajo la Presidencia de Michelle Bachelet, estos planes adquirieron un nuevo enfoque y pasaron a denominarse *Plan Nacional por el Derecho a una Vida Libre de Violencia* (2012-2015). Esta iniciativa buscó enfrentar la violencia de género mediante políticas públicas orientadas a la prevención, la intervención y la erradicación de sus distintas manifestaciones. Posteriormente, en 2016, se fortaleció la institucionalidad con la creación del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, lo que otorgó mayor relevancia al compromiso estatal de promover la equidad de género y garantizar la igualdad de derechos.

Más recientemente, en 2018 se aprobó el IV Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de Género para Mujeres, Niñas y Diversidades (2022-2030) constituyéndose como el

primer instrumento de largo plazo y el principio rector de las políticas públicas en materia de género. Este plan se diseñó en coherencia con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, reforzando la necesidad de institucionalizar un enfoque de género en todo el aparato estatal. Posteriormente, fue rediseñado en 2022 y actualizado en 2023 bajo la conducción del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, en respuesta a nuevos compromisos internacionales como la ratificación del Convenio 190 de la OIT. Entre sus innovaciones, incorporó metas medibles, otorga mayor énfasis a la prevención y reparación, y buscó ampliar su alcance a todos los niveles del Estado.

El concepto de institucionalización de género ha sido entendido en muchos casos como sinónimo de la transversalización, sin embargo, mientras que la transversalización se entiende como una estrategia metodológica destinada a integrar las necesidades e interés de mujeres y hombres en todas las políticas, programas y planes de acción. La institucionalización es entendida como un proceso de transformación estructural y cultural al interior del Estado, concebido como la respuesta a la necesidad de un gobierno más comprometido con la sociedad y con sus demandas en el marco de los procesos de modernización (Valdés & Fernández, 2006).

3.2 Transversalización de la Perspectiva Género

El concepto de transversalización de género se definió posterior a la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, tras la necesidad para abordar las desigualdades entre hombres y mujeres en diferentes ámbitos, ordenando así que “todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, deberán institucionalizar la incorporación de la perspectiva de género en todos los niveles mediante medidas concretas que incluyan la adopción de políticas, la aplicación de directivas institucionales, la mejora y el establecimiento de instrumentos y la creación de mecanismos” (ONU, 1997, p.27).

El reconocimiento y respaldo oficial de la transversalización como objetivo formal de los Estados miembros de la ONU ha proporcionó un mandato global para el cambio y un modelo para evaluar las políticas nacionales e internacionales, prometiendo un cambio revolucionario en el proceso de políticas (Hafner-Burton & Pollack, 2002).

Si bien existen diversas definiciones del concepto, el que se encuentra más ampliamente utilizado es el del Consejo Económico de las Naciones Unidas (1997), donde transversalización de género se comprende como el proceso de examinar y valorar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo la legislación, las políticas o los programas en cualquier área. Y a la vez, como herramienta para hacer de los intereses y necesidades de hombres y mujeres una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todos los ámbitos políticos, sociales y económicos.

Otro concepto ampliamente utilizado es el entregado por la Unión Europea en 1998 y citado por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, donde define transversalización como “la integración sistemática de la perspectiva de género en todos los sistemas y estructuras, en las políticas, programas, procesos de personal y proyectos, en las formas de ver y hacer, en las culturas y organizaciones. Es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos en todos los procesos y en todas las etapas”.

Desde la perspectiva de los derechos humanos, transversalizar la perspectiva de género en los programas y proyectos para el desarrollo permite poner en marcha el derecho humano a la igualdad de género, respondiendo a la consigna que no hay proyecto, política o estrategia que no sea sensible al género (PNUD, 2023).

La transversalización, por tanto, se configura como una estrategia metodológica que busca asegurar que la igualdad de género atraviese todas las áreas de acción pública y de desarrollo, constituyendo un instrumento para evaluar, diseñar y orientar políticas nacionales e internacionales hacia la equidad.

IV. Marco normativo

4.1 Normativa previa a la Ley Karin

En Chile, la regulación de las relaciones laborales y de los derechos vinculados a la dignidad de las y los trabajadores ha tenido un desarrollo progresivo, que fue sentando las bases para la posterior promulgación de normativas más robustas en materia de acoso y violencia laboral.

En el ámbito Municipal un antecedente importante lo constituye la Ley N°18.883 (1989) Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que regula la situación funcionaria de quienes trabajan en funciones de planta y contrata, establece los derechos y deberes de los funcionarios, las responsabilidades administrativas y las jornadas y condiciones de trabajo. A pesar de que en un principio no contaba con un abordaje específico en materia de violencia en el trabajo, más allá de establecer normas generales de probidad y buen trato, con la entrada en vigor de la Ley Karin se modificó este cuerpo normativo, incorporando obligaciones en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual y violencia en el trabajo en el ámbito Municipal.

Uno de los primeros avances en materia de acoso se produjo con la promulgación de la Ley N°20.005 (2005), que por primera vez tipificó y estableció medidas sancionatorias de acoso sexual en el ámbito laboral. Esta ley incorporó al ordenamiento jurídico una definición precisa del acoso sexual, entendiéndola como “toda conducta de carácter sexual no consentida que afectara la situación laboral o las oportunidades de empleo de la persona trabajadora”. Asimismo, estableció procedimientos de denuncia y sanción dentro del Código del Trabajo y del Estatuto Administrativo, lo que significó un hito en la protección de las víctimas ante este tipo de conductas.

Posteriormente, en el año 2012 se promulgó la Ley N°20.609, conocida como “Ley Antidiscriminación” o “Ley Zamudio”, esta introdujo un marco normativo más amplio para sancionar y prevenir actos de discriminación arbitraria en diversos ámbitos, incluyendo el laboral. También, incorporó el concepto de discriminación arbitraria, señalándola como “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, género”. Su

relevancia radica en haber otorgado a la ciudadanía un mecanismo judicial para enfrentar actos discriminatorios.

En relación con el avance normativo en la erradicación de violencia por motivos de género, en el año 2024 se promulgó la Ley N°21.675, destinada a prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género. Esta ley define nueve formas de violencia, siendo una de ellas la violencia en el trabajo, contemplada en su artículo 8° inciso sexto, estableciéndola como “toda acción u omisión, cualquiera sea la forma en la que se manifieste, que vulnere, perturbe o amenace el derecho de las mujeres a desempeñarse en el trabajo, libres de violencia, provenga del empleador o de otros trabajadores. Comprende a todas las trabajadoras formales o informales, que presten servicios en la empresa en forma directa o bajo el régimen de subcontratación o servicios transitorios, practicantes o aprendices, así como aquellas trabajadoras que ejercen autoridad o jefatura en representación del empleador”. Esta formulación amplía la protección al considerar la violencia en el trabajo como una manifestación específica de violencia de género, extendiendo así su cobertura a todas las formas de relación laboral, e incorporando el deber del Estado –y de los empleadores en el ámbito privado– de garantizar espacios laborales libres de violencia y discriminación.

4.2 Ley N° 21.643

La Ley N°21.643 o también conocida como “Ley Karin”, modifica el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Si bien fue publicada el 15 de enero de 2024, su vigencia es a contar del 1 de agosto del mismo año, estableciendo la obligación para todas las instituciones públicas y empresas privadas, sin importar su tamaño, de elaborar e implementar protocolos contra el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Dichos protocolos deben contemplar medidas de prevención, investigación, sanción y reparación, garantizando además la confidencialidad, privacidad, y honra de las personas involucradas, independiente del resultado de la investigación.

La moción parlamentaria fue presentada el 14 de junio de 2022 por las y los diputados: Luis Cuello, Daniela Cicardini, Mauricio Ojeda, Camila Musante, Andrés Celis, y Erika Olivera, con el respaldo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su fundamento radica en la relevancia del trabajo como espacio de desarrollo personal, social y familiar, y en el reconocimiento de que la violencia laboral, independiente de quien la ejerza, deteriora el entorno laboral, afecta la salud física y psicológica de las personas, y, en casos extremos, provoca que la víctima pueda atentar contra su vida.

En este sentido, la ley refuerza el deber de seguridad al interior del trabajo, obligando a las jefaturas o empleadores/as a velar por la salud integral del personal, a través de la prevención de riesgos, incluso y especialmente cuando la afectación se produzca por conductas de acoso laboral. Su propósito es consolidar entornos laborales seguros, sanos y dignos, con el objetivo de que, a través de las modificaciones laborales. Aquello se busca fortalecer mediante la creación de mecanismos efectivos de denuncia, acompañamiento e intervención psicológica, así como modificaciones a los cuerpos normativos que permitan sancionar con claridad las conductas de violencia y acoso.

El principio general de la Ley reside en 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”*. Estableciendo no solo un principio ético, sino que define una acción pública con enfoque de género orientado a transformar las prácticas institucionales y prevenir diversas formas de violencia que se pueden manifestar en un ambiente laboral, considerando a su vez que estas no se desarrollan en un contexto neutral, sino que se ven arraigadas en los estereotipos de género. Lo que exige la acción de políticas y protocolos establecidos de prevención y sanción a estas prácticas.

En la misma línea, y por tanto, su objetivo principal se centra en la prevención, mediante la implementación de protocolos obligatorios que incluyan medidas de capacitación, sensibilización y monitoreo continuo. En este sentido es que se establece que se deberá incorporar la perspectiva de género en todas las etapas del proceso.

Estos protocolos deben incorporar la identificación de riesgos psicosociales, la aplicación de medidas preventivas y correctivas de forma continua, la capacitación de derechos y responsabilidades laborales, y la protección de la privacidad y la honra en los procesos de denuncia. Las medidas contenidas en dicho protocolo, de acuerdo a cada institución o empresa, deberán de ser puestas en conocimiento de todas y todos los trabajadores.

Asimismo, se establece la obligación de investigar y sancionar a las personas responsables de acuerdo al resultado de la investigación, y de reparar a las víctimas garantizando su integridad de derechos. En esta línea, la ley dispone que *“cuando se atente contra la vida o integridad física de las y los funcionarios, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan”*. Para su correcta elaboración e implementación, se llevaron a cabo diversos tipos de manuales y documentos de orientación y apoyo, como la Guía Práctica para la Prevención y Control de la Violencia y Acoso en los Lugares de Trabajo (Subsecretaría de Previsión Social), el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, (Instituto de Seguridad Laboral), las Orientaciones para la Elaboración del Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo (Servicio Civil), entre otros.

En el sector público, las Jefaturas de cada Servicio tendrán el deber de informar semestralmente sobre los canales disponibles para la recepción de denuncias relacionadas sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de cualquier incumplimiento a la normativa. En el ámbito Municipal, en caso de que el alcalde o la alcaldesa, concejales y concejalas en ejercicio de desempeño, o jefaturas dependientes de forma directa a la alcaldía incurran en estas conductas, se deberá poner en conocimiento a la Contraloría General de la República para que ésta instruya el proceso de sumario, cuyo procedimiento debe sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, para así tomar la resolución respectiva.

Respecto a los instrumentos internacionales relacionados con el acoso laboral, se debe considerar primeramente el Convenio 155 (1981) de la OIT, que establece un marco para la gestión de la

seguridad y salud en el trabajo, orientado a prevenir accidentes y enfermedades laborales. Chile se adhirió a dicho convenio en junio del presente año, reforzando su compromiso con la elaboración de políticas nacionales que garanticen la prevención de riesgos. En palabras del Ministro del Trabajo y Previsión Social, Giorgio Boccardo “con este instrumento, Chile se convierte en uno de los países más avanzados de la región en protección laboral integral. En ese marco, ratificamos nuestro compromiso con la seguridad y salud en el trabajo, así como también en el diálogo social” (Subsecretaría de Previsión Social).

Otro Convenio relevante, es el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, que ya ha sido mencionado. Si bien Chile aún no se había adherido al momento de la creación de la Ley Karin, su posterior adhesión responde a los compromisos que dicho instrumento plantea, reforzando la coherencia con los estándares internacionales en la materia.

V. Avances en el sector Municipal

La Ley N°18.695 (1988) Orgánica Constitucional de Municipalidades, más tarde refundida por el Decreto con Fuerza de Ley 1 (2006), establece que *“Las municipalidades son corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas”*. Se encuentra constituida por un alcalde o alcaldesa, quien actúa como su máxima autoridad, elegido/a democráticamente junto con el concejo municipal. Entre sus principales funciones y atribuciones se encuentran: administrar los bienes municipales y nacionales de uso público, elaborar, aprobar y modificar el Plan de Desarrollo Comunal, promover el desarrollo comunitario en sus diversas dimensiones, entre otros. Un aspecto relevante posterior a su modificación es la incorporación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incorporando la perspectiva de género en el Estado a nivel local y respondiendo a compromisos internacionales.

La Municipalidad de Quilpué no cuenta con una fecha clara sobre su establecimiento, dado que los procesos administrativos del siglo XIX se vieron afectados por la inestabilidad política del período. Se conoce que muchas municipalidades fueron creadas mediante un Decreto Supremo

del año 1891, pero la guerra civil de ese año interrumpió y modificó el ordenamiento administrativo.

Este Municipio, tiene como misión “trabajar al servicio de los ciudadanos como una organización responsable, eficiente y transparente, capaz de dar soluciones a las necesidades de los habitantes de Quilpué”, mientras que su visión se centra en “ser un Municipio inspirado en guiar participativamente el desarrollo comunal y entregar soluciones a los problemas de su gente, con un equipo de funcionarias y funcionarios proactivos, eficientes, eficaces e integrados a los objetivos de la municipalidad”.

En cuanto a su estructura organizacional, la Municipalidad de Quilpué se organiza en torno a direcciones y secretarías que permiten cumplir con la Ley Orgánica de Municipalidades. Esta estructura se encuentra encabezada por la alcaldía, siendo la máxima autoridad al interior de la estructura, y a su vez, por el concejo municipal, actualmente compuesto por ocho integrantes, el cual tiene carácter normativo, resolutivo y fiscalizador. Bajo la administración actual, la gestión comunal se articula a través de direcciones, departamentos y unidades técnicas, los cuales son: Dirección de Desarrollo Comunitario, Obras Municipales, Operaciones, Tránsito y Transporte Público, Administración y Finanzas, Control, Cultura, Comunicaciones, Ambiental y de Sostenibilidad, Desarrollo Institucional, Desarrollo Económico Local, Asesoría Jurídica y el Departamento de Recursos Humanos. Estos dos últimos, siendo encargados directos sobre la elaboración del protocolo, medidas de prevención y sanción de la Ley N°21.643.

En lo que respecta a el Departamento de Recursos Humanos, en la Cuenta Pública del año 2024 entregada por la Municipalidad de Quilpué, se informa que dentro de su política se encuentran cuatro lineamientos, los cuales corresponden a Política de ingreso, Política de Administración del Personal, Política de Desarrollo de los RRHH, y Política de Innovación y Desarrollo Organizacional, en este, se contempla el Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género.

Respecto a la dotación funcionaria, en marzo del presente año la Municipalidad de Quilpué contaba con un total de 582 trabajadores/as, distribuidos entre el personal de planta, a contrata y honorarios¹.

Es en el año 2022, durante la gestión de la ex Alcaldesa Valeria Melipillán que en la Municipalidad de Quilpué se implementa el Reglamento N°8: *Primer Protocolo que regula el Procedimiento de Actuación para la Prevención y Denuncia de Conductas Constitutivas de Acoso Laboral, Acoso Sexual, Discriminación Arbitraria y otras conductas que atenten contra la Dignidad de las Personas en la Municipalidad de Quilpué*, el cual sustentándose en leyes como la Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Código del Trabajo y la Convención CEDAW, crea el protocolo destinado a sancionar conductas consideradas erráticas buscando salvaguardar los derechos de las personas y protegiendo su integridad física y psicológica, así como sus garantías constitucionales y laborales.

Su aplicación comenzó a regir desde el 7 de marzo de 2022 para todas las personas que ejercieran labores en la Municipalidad de Quilpué, independiente su calidad contractual. Este reglamento incluía definiciones sobre acoso laboral, vocablos y tipificaciones, además de establecer con claridad las conductas constitutivas de acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria.

Asimismo, contemplaba medidas de prevención frente al acoso laboral y sexual, tales como la difusión y promoción de información, la capacitación, campañas de concientización, intervenciones específicas y la sugerencia de medidas para la protección de las personas afectadas, además de los procedimientos formales de denuncias. Dentro de sus disposiciones creó el “Comité para el Buen Trato y la Dignidad de Personas en el Trabajo”, cuya función era asesorar respecto a las acciones y medidas a tomar ante estos casos.

Dicho Protocolo, se encontraba sujeto a los principios de respeto a la dignidad e integridad de las personas, confidencialidad, diligencia y celeridad, colaboración y perspectiva de género.

¹ Información obtenida mediante el Portal de Transparencia Activa.

Quedando exento una vez entró en vigencia la aplicación del Protocolo correspondiente a la Ley N°21.643.

Con la entrada en vigencia de la ley, tal como fue mencionado, todas las empresas y servicios públicos debieron de crear un protocolo interno de prevención, investigación y sanción. Debido a ello, el 11 de marzo de 2025 entra en vigencia el Reglamento N°3 de 2025 de la Ilustre Municipalidad de Quilpué, denominado *Protocolo de Actuación para la Promoción Integral de Espacios Laborales Libres de Acoso Laboral, Sexual y Violencia de Terceros*, el cual fue elaborado a través de un proceso participativo entre departamentos, Sindicatos y la Asociación de Funcionarios de la Municipalidad. Un aspecto relevante de este, es que su aplicación se extiende a espacios más allá de los espacios físicos, como lo son las plataformas digitales, y a situaciones de violencia ejercida por terceros –como usuarios y proveedores– hacia los funcionarios municipales.

CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO

2.1 Diseño de investigación

El presente estudio se desarrolla bajo un enfoque de carácter cualitativo, dado que busca comprender las percepciones y experiencias del personal municipal durante el proceso de diseño e implementación del Reglamento N°3 de 2025, de la Municipalidad de Quilpué, desarrollado y ejecutado durante el primer semestre del presente año, en concordancia a lo establecido en Ley N°21.643. Este enfoque permite profundizar desde la perspectiva de los funcionarios y funcionarias a cargo del desarrollo y la correcta implementación de dicha ley a nivel local, así como el reconocimiento de sus prácticas y decisiones en los procesos de prevención, ligada a la identificación de riesgos identificados, las capacitaciones y las estrategias de información para la prevención de conductas asociadas al acoso y maltrato laboral al personal; el diseño del protocolo y la implementación de la normativa en conjunto con la difusión hecha de este.

Según Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2014) “la investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes. Se selecciona cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados” (p. 358), retomando aportes de Punch, 2014; Lichtman, 2013; Morse, 2012; Encyclopedia of Educational Psychology, 2008; Lahman y Geist, 2008; Carey, 2007, y DeLyser, 2006.

En este ámbito, se optó por un estudio de caso de carácter descriptivo aplicado a la Municipalidad de Quilpué. Este diseño permite explorar en profundidad el contexto institucional determinado, lo que resulta pertinente para analizar de manera detallada el proceso de diseño e implementación de la normativa en un escenario local específico y durante un período determinado.

2.2 Población

La población de interés corresponde al personal municipal directamente involucrado en los procesos de prevención, diseño e implementación de la Ley N°21.643. Además, con el fin de

obtener una visión complementaria sobre la funcionalidad de la ley, su influencia y los desafíos que plantea en el ámbito municipal, se busca conocer la percepción de actorías externas a la municipalidad estudiada, ante ello, se recurrió a personal ligado al área de género de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso.

La selección de participantes se realizó mediante muestreo intencional, ya que se eligieron actorías directamente relacionadas con el diseño y la aplicación de la ley en la institución y el ámbito local. La muestra se compuso por un total de seis entrevistados y entrevistadas, quienes participaron de forma voluntaria.

2.3 Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de información se aplicó una entrevista semiestructurada compuesta por dieciséis preguntas orientadas a conocer el proceso de diseño e implementación del Reglamento N°3 y cómo influyó la existencia del anterior Reglamento N°8, en el contexto de la Municipalidad de Quilpué. El instrumento consideró aspectos relacionados con el grado de conocimiento de las y los funcionarios/as respecto al protocolo vigente, así como las medidas de prevención y sanciones establecidas. Del mismo modo, se buscó indagar en los principales desafíos institucionales y la percepción del impacto de la normativa a nivel local.

De manera complementaria, se realizará una revisión documental de los instrumentos normativos y administrativos asociados al proceso, en específico, el Reglamento Municipal N° 8 de 2022 y el Reglamento Municipal N°3 de 2025, con el objetivo de poder contrastar las disposiciones establecidas, identificar continuidades y cambios normativos, para lograr contextualizar los hallazgos obtenidos mediante la aplicación de las entrevistas.

2.4 Procedimiento de recolección de datos

En primer lugar, se realizará una recopilación y análisis de los Reglamentos Municipales N°8 de 2022 (vigente previo a la Ley Karin) y N°3 de 2025 (posterior a la ley), con el fin de conocer e identificar continuidades y cambios en los procedimientos a desarrollar.

Con la finalidad de resguardar la integridad de las personas y los principios éticos de la investigación cualitativa, se asegura el anonimato de las personas entrevistadas, la confidencialidad de la información y el uso exclusivo de los datos entregados con fines académicos. Asimismo, se garantiza que todas las participaciones serán de forma voluntaria y con consentimiento informado a las y los entrevistados.

Los datos recopilados a través de las entrevistas se procesarán mediante codificación abierta y categorización temática, lo que permitirá identificar patrones, regularidades y diferencias en las percepciones de la población entrevistada respecto al proceso de diseño e implementación de la Ley N°21.643, así como esta ha influido en el sector público local.

CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE RESULTADOS

El siguiente capítulo, se encuentra dedicado a la presentación y el análisis de resultados e identificación de los principales hallazgos obtenidos durante el procesamiento de la información recopilada a través de la revisión documental y las entrevistas aplicadas al personal municipal durante el desarrollo de esta investigación. Su propósito se centra en identificar los avances y desafíos presentes durante el diseño e implementación de los protocolos institucionales en el marco de la Ley N°21.643 en la Municipalidad de Quilpué.

Para ello, se aplicó un enfoque cualitativo sustentado en la codificación temática de la información obtenida mediante la aplicación de entrevistas, con el fin de mantener una estructura coherente entre los datos empíricos y los objetivos establecidos de la investigación.

Además, se consideraron los lineamientos entregados por la Dirección Nacional del Servicio Civil y la Contraloría General de la República, quienes establecen estándares mínimos para la correcta implementación de la ley, orientando a los servicios públicos, incluidas las municipalidades y sus distintas unidades administrativas —a través de manuales e instructivos— como se deben abordar los procedimientos y las consideraciones específicas en la creación e implementación de protocolos institucionales con perspectiva de género, los que deben contener medidas preventivas, mecanismos de denuncias no revictimizantes y procesos reparatorios hacia las víctimas de acoso y violencia en el trabajo.

3.1 Lineamientos

Con el propósito de orientar a los servicios públicos en los aspectos que deben contemplarse en los respectivos protocolos sobre la violencia en el trabajo, y el acoso laboral y sexual, a elaborar en cada institución pública. El Estado ha elaborado una serie de documentos técnicos que establecen los criterios fundamentales para su diseño, implementación y seguimiento. Estos lineamientos, buscan definir los componentes que deben integrar dicho procedimiento, así como ofrecer un marco de referencia que permita que cada servicio público implemente oportunamente los reglamentos y ajustes normativos derivados de la aplicación del Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre violencia y acoso (VALS, 2024, p. 10).

En este contexto, desde el gobierno central se han desarrollado diversas guías y orientaciones oficiales, entre ellas se encuentran: “*Orientaciones para la Elaboración del Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo*” y el ya mencionado “*Manual Orientaciones para la prevención de la Violencia, Acoso Laboral y Sexual (VALS)*”, ambos elaborados por la Dirección Nacional del Servicio Civil; la “*Guía Práctica para la Prevención y el Control de la Violencia y Acoso en los Lugares de Trabajo*” (Subsecretaría de Previsión Social, 2024). También se imparte el Instructivo de Contraloría General de la República sobre las modificaciones que la Ley N°21.643 introduce en las leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883 y el Dictamen a Funcionarios Municipales (2024).

Como se ha señalado previamente, todas las instituciones, tanto públicas como privadas, tienen la obligación de contar con un protocolo actualizado y adecuado sobre prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, el cual debe de encontrarse ajustado a la normativa vigente y a las orientaciones emanadas desde el gobierno central, asegurando su coherencia con los estándares establecidos.

En particular, el Manual Orientaciones para la prevención de la Violencia, Acoso Laboral y Sexual que los protocolos ha elaborar por cada servicio deben incorporar las definiciones entregadas por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y por los organismos encargados administradores de la Ley N°16.744, la cual establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Siendo aquellos, organismos facultados para la prestación de asesoría técnica a los servicios públicos en la elaboración e implementación de dichos instrumentos.

Con el propósito de identificar los avances y transformaciones institucionales en las instancias previas y posteriores a la aplicación de la Ley N°21.643 en la Municipalidad de Quilpué, a continuación se analizan las principales diferencias entre el Reglamento N°8 sobre el Procedimiento de Actuación para la Prevención y Denuncia de Conductas Constitutivas de Acoso Laboral, Acoso Sexual, Discriminación Arbitraria y otras conductas que atenten contra la Dignidad de las Personas en la Municipalidad de Quilpué (2022), y el Reglamento N°3 (2025), el

cual se enmarca en lo establecido en la normativa y su entrada en vigencia. Simultáneamente, como complemento a la información obtenida, se expondrán las percepciones de funcionarios y funcionarias municipales en relación al diseño y aplicación de dichos protocolos.

Las siguientes tablas se han elaborado conforme a los lineamientos entregados por los organismos públicos previamente mencionados y se han establecido los siguientes criterios de evaluación: “cumple”, cuando lo establecido en el protocolo se ajusta a la normativa y los lineamientos; “cumple parcialmente”, cuando a pesar de encontrarse en el protocolo, no se adhiere a plazos o especificidades requeridas; y “no cumple”, cuando no se ajusta a lo establecido por los lineamientos o la información no se encuentra presente en el reglamento.

Es importante mencionar que la información contenida en las tablas se basa exclusivamente en una revisión documental de los contenidos de los Reglamentos N°8 (2022) y N°3 (2025). En este contexto, se establece que todo protocolo institucional, debe contemplar los siguientes elementos:

3.1.1 Prevención

Lineamientos	Reglamento N°8 (2022)	Reglamento N°3 (2025)
Identificación de peligros y evaluación de riesgos psicosociales con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.	Cumple parcialmente. Se menciona la perspectiva de género como principio y se busca prevenir y mitigar factores de riesgo.	Cumple. Se comprometen con la prevención de los riesgos psicosociales mediante un abordaje integral con enfoque de género.
Medidas de prevención y control medibles para garantizar su eficacia y velar por su mejoramiento continuo.	Cumple. Se contemplan medidas específicas con profesionales y la función del designado “Comité para el Buen Trato y la Dignidad de las Personas en el Trabajo” para la revisión de los lineamientos.	Cumple. Los factores de riesgo se gestionan, mitigan o corrigen usando una matriz de riesgo y cuestionarios (CEAL-SM/SUSESO), evaluando sus resultados.
Acciones de información y capacitación a las personas trabajadoras sobre riesgos y derechos asociados.	Cumple. Contempla difusión, promoción y capacitación del protocolo a través de charlas y talleres.	Cumple. Considera la realización de difusión, promoción y capacitación del protocolo a través de charlas, talleres e intervenciones específicas.

Medidas de resguardo de la privacidad y honra de todas las personas involucradas en el proceso.	Cumple. Mediante el principio de confidencialidad que resguarda la información.	Cumple. Declara la confidencialidad y la protección de la vida, integridad física y psíquicas.
Medidas frente a denuncias falsas o inconsistentes , orientadas a educar y sensibilizar al personal.	No cumple. No señala que las instancias de educación deberán enfocarse en la prevención de denuncias falsas o inconsistentes.	No cumple. Si bien se indica la realización de campañas de concientización, no se señala un enfoque específico sobre la prevención de denuncias falsas o inconsistentes.
Mecanismos de prevención, formación, educación y protección para resguardar la debida actuación de las personas trabajadoras, independiente del resultado de la investigación.	Cumple. Se podrán sugerir medidas de protección a las personas afectadas durante y posterior a el proceso de investigación.	Cumple. El o la profesional a cargo debe proponer medidas fundamentadas de resguardo para la persona denunciante.

El Protocolo de Actuación para la Promoción Integral de Espacios Laborales Libres de Acoso Laboral, Sexual y Violencia de Terceros en la Municipalidad de Quilpué, se actualiza y promulga para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley N° 21.643. En su oficialización se deroga, y se deja sin efecto el Reglamento N°8 de 2022, que previamente regulaba el procedimiento de actuación para la prevención y denuncia de conductas de acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria.

El Reglamento N°3 asume una política de tolerancia cero frente al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, y se compromete con un abordaje integral, con un enfoque inclusivo y de género para lograr la erradicación de las formas de violencia y acoso en los diversos contextos laborales.

En materia de prevención, se compromete a evaluar los riesgos psicosociales, los cuales serán identificados mediante una matriz de riesgo la cual se confeccionará utilizando el cuestionario CEAL-SM/SUSESO (establecido obligatoriamente por la SUSESO) y otros cuestionarios que permitan recabar la información sobre riesgos asociados.

En cuanto a las estrategias y acciones específicas de prevención, el protocolo establece que “se deberán de realizar estrategias y acciones de prevención de conductas que puedan constituir acoso sexual, acoso laboral y violencia de terceros por todos los medios informativos que cuenta el municipio”, es decir, deberán de realizar estrategias de prevención y concientización enfocadas a todo el personal municipal, independiente de su calidad contractual o escalafón jerárquico.

En este mismo sentido, deben realizar charlas y talleres destinados a difundir las directrices y procedimientos relacionados con el acoso laboral y sexual, teniendo como por finalidad educar y desalentar este tipo de conductas, además, se contempla la participación de representantes de las asociaciones de funcionarios y otros actores claves que puedan influir en la materia. Respecto a las campañas de concientización, aquellas se encontrarán dirigidas a todo el personal municipal por medio de la realización de una estrategia comunicacional.

Lo anterior, constituye un desafío para las municipalidades tanto a nivel del personal como de espacios, en este sentido, las capacitaciones deben poder adaptarse y lograr hacer llegar de forma comprensible a todos los niveles las estrategias de prevención y el contenido del protocolo. Por otra parte, se debe de contar con los espacios y recursos suficientes para abarcar la totalidad de las dependencias municipales.

Respecto a las intervenciones específicas, se establece que deberán de realizarse por profesionales capacitados en las unidades donde se detecten condiciones de riesgos, combinando además un enfoque preventivo a través del levantamiento de información para el diseño y la implementación de nuevas estrategias de prevención.

En cuanto a la estructura organizacional para la prevención, en la actualidad, se conforma una *Comisión de Prevención y Promoción de Espacios Laborales Libres de Acoso Laboral, Sexual y Violencia de Terceros*, compuesto por un profesional designado por la máxima autoridad quien actuará en su representación, un/a profesional de ciencias sociales designado por el Departamento de Recursos Humanos y un/a representante de cada Asociación de Funcionarios y Sindicatos. Su función se concentra en establecer reuniones trimestrales con el fin de analizar la convivencia al interior del municipio y elaborar y remitir a la Alcaldesa y Administrador

Municipal un plan de prevención que consolide las estrategias diseñadas e implementadas. Esta comisión, tiene un rol meramente preventivo más no interviniente en los procesos de denuncia, investigación y sanción que se lleven a cabo.

Respecto a las estrategias de prevención de la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, lo que constituye un avance importante en la protección de las y los trabajadores que ejercen labores de atención al público y fuera de las dependencias municipales, se establece que la organización deberá ejercer un rol preventivo, las cuales incluyen la redacción de instructivos o manuales de actuación y capacitaciones que mejoren las competencias de atención al público.

Sumado a ello, determina directrices y un procedimiento a seguir en situaciones de violencia ejercida hacia un funcionario/a por parte de una persona externa al entorno laboral, el cual consiste en: poner en conocimiento a la jefatura directa sobre la situación, la cual deberá de informar a el Departamento de Prevención de Riesgos, posteriormente, se constatarán agresiones físicas o se le designará un profesional de acogida en casos de agresiones verbales o psicológicas. Paralelamente, se detalla el procedimiento para que la persona agredida solicite la representación legal de la municipalidad, requiriendo una solicitud formal y una evaluación, donde la alcaldesa, orientada por la Dirección Jurídica, deberá instruir las acciones legales correspondientes.

Si bien el protocolo en su definición se ha acotado en su mayoría a lo establecido en los lineamientos, en la práctica, respecto a las acciones de información y capacitación establecidas, y de acuerdo con la información entregada por la Municipalidad de Quilpué, desde la implementación del Reglamento N°3 se han efectuado un total de 10 capacitaciones a 352 funcionarios y funcionarias de la institución, de los cuales 205 han sido mujeres y 147 hombres. En una de las entrevistas, donde se consultó sobre las capacitaciones efectuadas, se señala:

“A mí no me mandó el municipio, porque acá en este municipio solamente mandaron a capacitarse a algunos abogados. A nosotros no nos capacitaron acá, lo que yo hice fue todo vía Zoom, fui a capacitarme a Viña.”

Este testimonio refleja la brecha entre el número de funcionarios capacitados y el grado de conocimiento institucional sobre el protocolo, y en consecuencia, la producción de asimetrías internas en el acceso a la información, lo que se demuestra en el desconocimiento por parte de las y los funcionarios/as de la municipalidad respecto el contenido del protocolo y las estrategias de prevención contra la violencia laboral, el acoso sexual y el acoso laboral; dificultando el enfoque preventivo exigido con el Convenio 190 de la OIT y comprometiendo la eficacia preventiva que debiese tener el protocolo, pues su efectividad depende, en parte, de las estrategias de prevención adoptadas y las jornadas de sensibilización.

A raíz de esto, es que a pesar de las medidas de capacitación implementadas, a juicio de los/as entrevistados/as una importante parte del personal desconoce el contenido del protocolo, los canales y otros órganos –facultados por ley– que prestan asistencia a los procedimientos ligados con la prevención y salud en el ámbito laboral, como el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST). Lo que respecta a las medidas frente a denuncias inconsistentes, en el artículo 20° del protocolo, señala que *“una vez entregado el informe preliminar, la máxima autoridad de la Municipalidad deberá definir si acoge la solicitud y/o sugerencias que definan las responsabilidades administrativas”* más adelante indica, *“la autoridad solo podrá desestimarla mediante resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro de un plazo de cinco días a la persona denunciante”*.

Frente a esto, una de las entrevistas, señala que el mal uso del instrumento normativo produce una desvirtuación de la aplicación de este.

“Porque como toda normativa reciente, hubo capacitación, pero si uno puede revisar las estadísticas de las situaciones mayoritariamente si hay una o dos situaciones que fueron realmente, de acoso, no más allá de esa. Ahora, la cantidad de denuncias fueron muchas, muchas. Las razones de por qué se da eso pueden ser múltiples, pero la más subjetiva puede considerar que a lo mejor la gente no entendió lo que significa la normativa y cómo se aplica, o lisa y llanamente se hace uso de una forma quizás muy liviana respecto de hacer una denuncia o no hacer una denuncia. Por lo tanto, a partir de esa brecha que digo que, si es cierto de la totalidad de las denuncias que se hicieron, yo creo que 5%, 7% calificaron realmente como una situación de

acoso laboral o de acoso sexual. El resto no calificó. Entonces, esa brecha quizás es de desconocimiento.”

Este relato sugiere que el número de denuncias que no cumplen los criterios podría estar vinculado al desconocimiento del contenido del protocolo y a interpretaciones erróneas sobre lo que constituye acoso laboral, sexual, o violencia en el trabajo. Lo que constituye en un desafío importante para la municipalidad en la realización de jornadas de prevención y sensibilización en la materia que se traduzcan en la concientización del personal y un correcto uso de los mecanismos disponibles.

3.1.2 Denuncia y recepción

Lineamientos	Reglamento N°8 (2022)	Reglamento N°3 (2025)
Requisitos de la denuncia: debe formularse por escrito, encontrarse fundada, contar con la narración de los hechos y contener los nombres de las personas involucradas, por último, debe de ser firmada por la persona denunciante.	Cumple. La denuncia debe de ser un relato detallado y escrito, se debe encontrar fundado y firmado por la persona denunciante.	Cumple. La formulación de la denuncia puede ser oral o escrita, se debe de indicar el nombre de quien denuncia, a quien se denuncia y se deben de narrar los hechos. Para efectos de facilitación del proceso se contempla el uso de un “Formulario de Denuncia”.
Prohibición de denuncias anónimas: atendiendo al principio de responsabilidad y que estas se deben de encontrar fundadas.	Cumple. Aunque no se encuentra de forma explícita en el protocolo, este señala que la denuncia debe de ser firmada por quien inicia el proceso.	Cumple. El protocolo indica que para efectuar la denuncia, se debe contar con nombre y firma de la persona denunciante.
Recepción de la denuncia: la denuncia deberá ser dirigida a la autoridad administrativa o jefatura superior según corresponda, no obstante, cada servicio podrá definir una persona receptora de la denuncia que cumpla con la función de canalización. No se recomienda la recepción de denuncias mediante correo electrónico, dado que no permite asegurar la confidencialidad.	Cumple parcialmente. La recepción de la denuncia la realiza el Departamento de Recursos Humanos mediante documento físico o electrónico. En caso de que la persona denunciante sea mujer y/o haya sido víctima de acoso sexual, esta se podrá canalizar a través de la Oficina de la Mujer de la municipalidad.	Cumple parcialmente. Se define a un profesional a cargo de la recepción de denuncias en el Departamento de Recursos Humanos. Sin embargo, se permite el contacto al profesional mediante correo electrónico.

<p>Canalización de la denuncia: una vez recibida la denuncia por la persona designada, se deberá registrar la recepción de esta y derivarla con celeridad a la jefatura superior.</p>	<p>Cumple. Mediante el principio de Diligencia y celeridad establecido. La persona a cargo deberá elaborar un informe preliminar.</p>	<p>Cumple. A través del principio de celeridad declarado. La persona designada deberá elaborar un informe preliminar.</p>
<p>Plazo para admisión del trámite: la jefatura del servicio tiene un plazo de tres días hábiles desde la recepción para la admisión de la denuncia en trámite. Si durante dicho plazo no hubiera pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada.</p>	<p>No cumple. En el protocolo se establece un plazo de 7 días hábiles para la revisión de la denuncia.</p>	<p>No cumple. No se encuentran declarados plazos para la admisión del trámite.</p>
<p>Activación de mecanismos internos: ya procesada la denuncia, se deben activar los mecanismos e instrumentos contemplados en el protocolo interno correspondiente.</p>	<p>Cumple. Si se admite la denuncia, el o la profesional designado propondrá la instrucción de una investigación sumaria y/o un sumario administrativo, donde se podrán adoptar medidas preventivas establecidas en el Estatuto Administrativo, como lo son la suspensión de funciones o la destinación transitoria.</p>	<p>Cumple. El Informe Preliminar deberá velar por la protección y proponer medidas de resguardo para la persona denunciante. Una vez recibida la denuncia se elaborará un “Informe de Denuncia”, el cual propondrá iniciar investigación sumaria y/o sumario administrativo, o no admitir el trámite de forma fundada.</p>
<p>Excepción a los mecanismos internos: los reclamos se podrán atender directamente en la Contraloría General de la República si se encuentran involucrados jefaturas de servicio o altos directivos. En el caso de las municipalidades, cuando se encuentren involucrados alcalde/sa, concejal/la o jefaturas.</p>	<p>No cumple. Esta información no se señala en el Reglamento.</p>	<p>No cumple. Esta información no se señala en el Reglamento.</p>

Para el proceso de presentación de denuncias, el protocolo ha establecido que la persona encargada de la recepción de denuncias es un profesional con responsabilidad administrativa correspondiente al Departamento de Recursos Humanos designado mediante Decreto Alcaldicio, quien deberá adoptar buenas prácticas, confidencialidad en el proceso, perspectiva de género y le corresponderá abordar la no revictimización, para ello, las declaraciones de las denuncias se

grabarán para posteriormente entregarlas a la/el fiscal designado/a previa autorización de quien realiza la denuncia, lo cual se alinea con los estándares del Convenio 190 de la OIT y lo establecido en la Ley N°21.643.

La denuncia, puede realizarse de forma presencial de manera oral o escrita, para su constatación se debe utilizar un “Formulario de Denuncia” establecido en el mismo protocolo, el cual debe contener el nombre de quien denuncia, su firma, nombre del denunciado/a y los hechos que se le atribuyen. Posteriormente el personal encargado deberá contactarse que la/el denunciante de forma presencial o mediante un correo electrónico designado para hechos relativos a la ley, se deberá proceder a acoger a la o las personas afectadas, elaborar un informe detallado con el relato (oral u escrito) que incorpore perspectiva de género y dinámicas de carácter organizacional que fueran posibles identificar. También podrá proponer de manera fundada a la autoridad medidas de resguardo hacia la persona denunciante, denunciada y en el entorno de trabajo, en la misma línea, le corresponderá velar por la correcta implementación de estas.

Con base en dicho informe como precedente, el cual pasará a llamarse “Informe Preliminar”, la persona designada a cargo de la investigación podrá sugerir a la máxima autoridad la instrucción de Investigación Sumaria, Sumario Administrativo o no admitir de manera fundada la denuncia. En este último caso, deberá notificar a el/la denunciante su resolución en un plazo de 5 días, pudiendo reclamar, cuando se estime necesario, ante la Contraloría General de la República en un plazo de 10 días contados desde que se tuviere conocimiento de la situación.

En relación a los plazos, estos solo se encuentran establecidos para la elaboración del Informe Preliminar, mientras que en el resto del procedimiento no se fijan límites de tiempo. Esta ausencia genera incertidumbre y malestar en el personal municipal, ya que no reciben notificación sobre el proceso en el que se encuentran las denuncias, lo que genera desconfianza en la institución.

“Yo creo que dentro de todo nosotros tenemos que tener tiempo, o sea que nos den siempre regularizar todo con tiempo.”

Respecto al procedimiento aplicado en la recepción de denuncias, el Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad de Quilpué señala que, en casos de acoso sexual, la denuncia se aborda en un período de 24 horas, con el objeto de implementar medidas de resguardo hacia la persona afectada y derivarla a un centro de salud mental o la Mutual de Seguridad en caso de ser necesario. En cambio, en las situaciones de acoso laboral que generen situaciones de riesgo o desborde emocional, son evaluadas y abordadas por recursos humanos y el equipo de prevención. A su vez, se señala que la elaboración del respectivo informe en situaciones calificadas como urgencia se realiza en el período de una semana hábil, mientras que para casos que no presentan dicha calificación, el período de confección del informe no supera un mes.

Si bien la confidencialidad se encuentra en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y el Reglamento N°3, por su parte, el protocolo la declara entre sus principios como “el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de recepción de una denuncia y/o eventual investigación”. Desde un ámbito práctico y desde la perspectiva de los funcionarios/as, la confidencialidad ha constituido un desafío importante, se enfatiza en que es un aspecto crucial que se debe mejorar, dado que –según se indicó en la recolección de información– no existe un lugar designado que se encuentre apartado para la contención y toma de denuncia de las personas víctimas de violencia o acoso en el entorno laboral. Siendo, más que un desafío a resolver de forma administrativa, una falta de espacio apartado dentro de la misma municipalidad.

“Entonces, yo me pongo en el lugar de ellos y yo digo, chuta, si yo quiero demostrar algo tengo que pasar primero a recursos humanos y allá todos se enteran ¿Por qué? Porque no hay un lugar donde puedan atenderse, que digan ya saben qué, aquí está la oficina.”

3.1.3 Investigación y sanción

Lineamientos	Reglamento N° 8 (2022)	Reglamento N°3 (2025)
Designación de fiscal: la ley indica que, preferentemente, se deberá designar como fiscal a un funcionario o funcionaria que	No cumple. Esta información no se señala en el Reglamento.	Cumple. El Art. 22° establece que se designará como fiscal a un funcionario o funcionaria que preferentemente cuente con

<p>cuenta con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género, o derechos fundamentales.</p>		<p>formación en materia de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.</p>
<p>Actuación de oficio: cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y funcionarias, la autoridad correspondiente deberá resolver fundadamente la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo.</p>	<p>No cumple. Esta información no se señala en el Reglamento.</p>	<p>No cumple. Aunque si se establecen procedimientos ante amenazas a la integridad física o psicológica, no se menciona la actuación de oficio.</p>
<p>Medidas precautorias: se debe considerar que dichas medidas no impliquen menoscabo para las personas involucradas.</p>	<p>Cumple parcialmente. Se permite la suspensión de funciones, pero no se menciona explícitamente el “no menoscabo”.</p>	<p>Cumple. La o el fiscal designado podrá suspender funciones o destinar transitoriamente a la persona denunciada. A pesar de que en el mismo artículo no se menciona el “no menoscabo”, entre los principios del protocolo se encuentra El Debido Proceso, garantizando el respeto a los derechos fundamentales.</p>
<p>Uso de perspectiva de género: la persona designada como fiscal no deberá basar decisiones en estereotipos de género ni utilizar la vida personal como evidencia, corresponde el uso de lenguaje inclusivo atendiendo a la identidad de género de la persona denunciante y debe evitar la revictimización de las personas afectadas, limitando declaraciones.</p>	<p>Cumple parcialmente. Entre sus fundamentos define la Perspectiva de Género, no obstante, no se encuentra explícito en materia de revictimización.</p>	<p>Cumple. El Art. 22° exige incorporar Perspectiva de Género y velar por la no revictimización.</p>
<p>Sanciones ante denuncias falsas: se considera que efectuar una denuncia falsa con el ánimo de perjudicar es una infracción grave a la probidad administrativa.</p>	<p>Cumple. Establece que toda denuncia efectuada sin fundamento en la que se constate falsedad o la intención de perjudicar, dará lugar a las responsabilidades administrativas correspondientes.</p>	<p>Cumple. Dispone que toda denuncia efectuada sin fundamentos donde se constate falsedad o el ánimo de perjudicar, será considerado una falta grave a la probidad y se llevará a cabo un Sumario Administrativo a la persona responsable.</p>

<p>Notificación de sobreseimiento: si la persona fiscal propone sobreseimiento, y es aprobado por la autoridad, se deberá notificar a la persona denunciante dentro de cinco días, pudiendo reclamar ante la Contraloría General de la República dentro de los siguientes veinte días contados.</p>	<p>No cumple. Esta información no se señala en el Reglamento.</p>	<p>Cumple parcialmente. Si bien el Art. 20° menciona que el sobreseimiento será notificado en un plazo de cinco días. Se acoge al artículo 156 de la Ley N°18.883, que establece 10 días hábiles para ejercer reclamos ante la CGR en el caso que se considere necesario.</p>
---	--	--

La etapa de investigación se desarrollará cuando la máxima autoridad, en este caso la Alcaldesa, estime la necesidad dar inicio a una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo. En este caso, se designará un/a fiscal o funcionario/a que, preferentemente, cuente con formación en materia de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales. Esta persona deberá velar que la investigación respete el debido proceso, incorpore la perspectiva de género, evite la revictimización, resguarde la celeridad del proceso y la omisión de dilaciones indebidas, respete los derechos de las personas intervinientes y se lleve a cabo lo establecido en el artículo 175 del Código Procesal Penal, que establece la denuncia obligatoria a fiscales y empleados públicos en los delitos de que tomen conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

El protocolo es enfático en señalar que cualquier tipo de denuncia efectuada sin fundamentación alguna en la cual se constata su falsedad o el ánimo de perjudicar a la persona denunciada, será considerado una falta grave a la probidad. En tales casos, se le deberá informar a la máxima autoridad sobre la situación y se procederá a efectuar un sumario administrativo a la persona responsable.

En coherencia con lo anterior, el protocolo señala que todo procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo, se regirá por los artículos 118° y siguientes del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Donde se señala *“los funcionarios incurrirán en responsabilidad administrativa cuando la infracción a sus deberes y obligaciones fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada mediante investigación sumaria o sumario administrativo.”*

Las facultades de el/la fiscal designado/a también se encuentran regidas por la Ley N°18.883, donde se establecen las medidas de resguardo a las personas involucradas, como la separación de espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo, la atención psicológica temprana a la persona que ha sido víctima de situaciones de violencia o acoso, la suspensión de funciones o la destinación transitoria de la persona denunciada. Estas medidas se mantendrán por el periodo de veinte días que dure la investigación, y en casos calificados se podrá prorrogar por un plazo de 60 días previa autorización alcaldicia.

A pesar de que el Reglamento N°3 no detalla las causales específicas de destitución, hace referencia a las disposiciones legales contenidas en la Ley N°18.883 y los efectos de la sanción adoptada. En el caso de que la propuesta de resolución tomada por el/la fiscal sea de destitución, se podrá decretar que se mantenga la suspensión preventiva o la destinación transitoria, las cuales cesarán automáticamente si la resolución del sumario absuelve a la persona inculpada o le aplica una medida disciplinaria distinta. En el caso de la suspensión, la persona inculpada quedará privada del cincuenta por ciento de la remuneración, que tendrá derecho a percibir retroactivamente si fuere absuelto o se le aplicará una sanción inferior a la destitución.

En cuanto al sobreseimiento, el cual se refiere a la terminación de medidas preventivas o precautorias que se hubieran adoptado, se podrá declarar al término del sumario administrativo cuando no se cuente con los antecedentes suficientes para sancionar a la persona denunciada, absolviendo de la investigación. La notificación del acto se deberá realizar en un plazo de cinco días a la persona denunciante de forma presencial y por escrito por el actuario, o al emitirse el dictamen de el o la fiscal según corresponda. Esta, en caso de no encontrarse conforme, de acuerdo a lo establecido en el artículo 156 de la ley 18.883, tendrá un plazo de 10 días hábiles para presentar un reclamo, desde el conocimiento de la situación, ante la Contraloría General de la República.

3.1.4 Difusión y cumplimiento

Lineamientos	Reglamento N°8 (2022)	Reglamento N°3 (2025)
<p>Respaldo formal del procedimiento: El proceso de denuncia, investigación y sanción deberá contar con respaldo formal a través de Resolución Exenta o Decreto según corresponda.</p>	<p>Cumple. Se establece el Reglamento Municipal N°8</p>	<p>Cumple. Se actualiza la normativa interna y se deja sin efecto el Reglamento N°8 de 2022.</p>
<p>Ámbito de aplicación: aplicable a todas las personas que trabajan para la institución, incluyendo planta, contrata, honorarios, alumnos en práctica y personas subcontratadas o tercerizadas.</p>	<p>Cumple parcialmente. Es aplicable a todas las personas que ejerzan labores en la municipalidad, independiente de su calidad contractual. No obstante, no considera a alumnos en práctica.</p>	<p>Cumple. Es aplicable a todas las personas que ejerzan labores en la municipalidad, independiente de su calidad contractual, incluyendo honorarios, practicantes o aprendices y personas subcontratadas o tercerizadas.</p>
<p>Difusión y promoción: los servicios deberán generar todas las instancias necesarias para la difusión y promoción a nivel institucional. A su vez, deberán mantener información semestralmente sobre los canales de denuncia de incumplimientos en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, así como cualquier incumplimiento a la normativa.</p>	<p>Cumple parcialmente. Se exige la difusión y promoción del protocolo, sin embargo, no se menciona la obligación de mantener información de forma semestral.</p>	<p>Cumple parcialmente. Se exige la difusión y promoción del protocolo, y la publicación en la web municipal. Sin embargo, no se menciona la obligación de mantener información de forma semestral.</p>
<p>Capacitación especializada: considera la necesidad de disponer de capacitación específica a las personas encargadas de las investigaciones de forma transversal y periódica, asegurando conocimientos sobre procesos con perspectiva de género.</p>	<p>No cumple. Esta información no se señala en el Reglamento.</p>	<p>No cumple. Si bien considera que en la investigación de las denuncias realizadas, preferentemente, se deberá designar un/a fiscal con formación en materia de prevención, investigación, sanción, género o derechos fundamentales. No contempla capacitaciones especializadas entregadas o gestionadas por la municipalidad.</p>

Los fundamentos éticos del Reglamento N°3 se sustentan en el respeto a la dignidad del ser humano, consagrados en la Constitución Política de la República, en la noción de trabajo decente entregado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y se alinea con la Convención 190 sobre violencia en el mundo del trabajo. Además, se apoya en preceptos constitucionales como el derecho a la vida e integridad física y psíquica de las personas, y la igualdad ante la ley.

Entre sus principios rectores, integra la protección a las personas intervinientes, que busca proteger la integridad física y psíquica de las personas intervinientes en el proceso; confidencialidad, asegurando la reserva de información; imparcialidad, que exige una actuación objetiva en el procedimiento; celeridad, como principio de eficacia procedimental; debido proceso, que garantiza el derecho a la defensa y buen trato; colaboración, que obliga a las personas cooperar para la correcta sustanciación del procedimiento; probidad, orientada al ejercicio íntegro de la función pública; derechos humanos, asegurando su respeto irrestricto; perspectiva de género, permitiendo identificar y abordar desigualdades estructurales; trabajo decente, aludiendo a el acceso a un empleo justo con igualdad de trato y condiciones; y presunción de inocencia, resguardando la integridad de quienes se encuentren involucrados hasta que se demuestre lo contrario. Así, también introdujo nuevos requisitos para la designación de fiscal. Contemplando e introduciendo lo establecido en los lineamientos entregados por la SUSESO y el Servicio Civil.

En relación con las entrevistas realizadas, todos los funcionarios/as de la Municipalidad de Quilpué señalaron que el Reglamento N°8 sirvió como un antecedente previo para la elaboración del Reglamento N°3, incluso, se afirma que se utilizó como base para la elaboración del protocolo actual. El Reglamento N°8 se elaboró considerando la participación del Departamento de Recursos Humanos, la Dirección Jurídica, sindicatos y comités paritarios, además, se menciona que se consideró la opinión de funcionarios/as asegurando una representación de los mismos.

“El diseño del protocolo se creó hace ya como unos 3 años más o menos, en realidad 2 años, 2 años ya que ha estado en marcha y el diseño también tuvo en este caso un proyecto de representación de todos los entes que participan, comités paritarios, sindicatos, a la gente se le

hizo a consultas y todo en su momento para poder obviamente diseñarse y aplicarse en la municipalidad”.

En este sentido, la entrevistada sostiene que la incorporación de la Ley N°21.643 no reemplaza, sino que complementa lo que ya se había establecido en la institución local, otorgándole un “respaldo importante”, nuevos conceptos y atribuciones.

No obstante, pese a los avances normativos y a la percepción inicial sobre el fortalecimiento institucional que la ley busca otorgar en los espacios de trabajo, el protocolo vigente no ha logrado consolidarse como un instrumento regulador que otorgue seguridad sobre los procesos de investigación y denuncia a los funcionarios y funcionarias. Uno de los aspectos incidentes, es la limitación existente en la difusión del protocolo, dado que, al no tener claridad a nivel institucional sobre las medidas y rangos de acción que este contempla, se produce una brecha de desconocimiento, lo que en parte le resta legitimidad al instrumento, percibiéndose más desde un plano declarativo que práctico. En relación con el nivel del conocimiento del personal, las entrevistadas expresaron:

“Es que si tú les preguntas ahora no hay mucho conocimiento porque falta difusión. Están los encargados también de poder difundir eso en cuanto a acá, si tú vas a preguntar por ejemplo a alguien si saben del reglamento, te van a decir que no”.

“Cómo hacer la difusión es súper importante, pero vuelvo a insistir, no sé si lo han tomado la gente como debe ser, porque insisto, no hay retroalimentación de esto, no hay respuesta positiva que yo lo vea, no sé si la autoridad de administración las tiene o han tomado carta en el asunto”.

Respecto a las instancias de difusión y a las estrategias de sensibilización, un entrevistado indica que *“inicialmente la interpretación en general de los funcionarios no fue la más correcta”*, lo que se atribuye a la limitación de espacios de difusión y diálogo. Por otra parte, otro testimonio indica que *“el protocolo ha limitado harto la ofensa o los comentarios de humor negro que tenían nuestros compañeros hacia nosotras”*, evidenciando que la mera existencia de un instrumento regulador ha producido cambios en el comportamiento cotidiano del entorno laboral.

En la misma línea, se considera que la implementación de la Ley N°21.643 ha fortalecido la capacidad institucional a nivel local, al proporcionar un marco normativo al municipio que sea más claro, actualizado y alineado con los estándares nacionales e internacionales. Sin embargo, desde la percepción funcionaria, este avance no ha logrado establecer confianza en los procedimientos, especialmente a causa de dificultades en la difusión y la claridad procedimental. En otras palabras, aunque se reconoce que la aplicación de la normativa ha establecido un progreso, no se ha logrado traducir en una sensación concreta de efectividad.

“Es una instancia, digamos, el tener la normativa, el definir un protocolo, el tener un espacio, un lugar, hasta el momento a quién dirigirse y plantear un problema, yo creo que sí, ha sido un avance importante”.

En cuanto a la capacitación especializada, de acuerdo a la información entregada por la Municipalidad de Quilpué, la cual se expone en el punto de los lineamientos de prevención, no es posible inferir el grado de capacitación especializada al personal municipal, dado que se reporta una cantidad general de funcionarios/as que han recibido capacitación sin enfatizar el área de desarrollo de funciones. Sin embargo, en el Portal de Transparencia Activa se detalla que seis de los ocho concejales/as que se encuentran actualmente en ejercicio, se encuentran capacitados/as por el Servicio Civil en prevención de violencia y acoso en el trabajo.

Este aspecto pone en evidencia la brecha entre las exigencias a nivel normativo y la implementación efectiva. Si bien la Ley N°21.643 y las directrices establecidas por el Servicio Civil y la SUSESO establecen la necesidad de capacitación especializada y continua, la información disponible apunta a que estos procesos se han realizado de forma puntual y no concentrados en actores/as específicos en la materia, lo que puede debilitar el proceso de prevención, recepción de denuncias e investigación en materia de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Aún así, se destacó que la nueva normativa ha robustecido el marco institucional, otorgándole mayor claridad procedimental y coherencia con los estándares internacionales. Asimismo, se señala que *“la gente se empodera más”* cuando existe un respaldo formal a los procedimientos y

se obtienen conocimientos sobre los instrumentos de protección, regulación y respaldo. En otras palabras, la creación del nuevo protocolo sobre acoso laboral, sexual y violencia de terceros en la Municipalidad de Quilpué como instrumento teórico, ha incrementado la sensación de seguridad y legitimidad ante los hechos que busquen perjudicar o menoscabar a las personas en un ambiente laboral.

“Más que nada lo viene a complementar. Que eso es bueno porque debían varias cosas que nosotros no habíamos visto.”

Desde la percepción funcionaria el proceso de elaboración del nuevo protocolo no consideró la participación de Sindicatos ni la Asociación de Funcionarios de la municipalidad, generando una sensación de falta de integración en una materia que afecta directamente a los entornos laborales en donde se desenvuelven.

“Tengo la sensación de que esto fue a nivel solamente institucional (...) recursos humanos, jurídico (...) por lo menos a mí no me ha llamado nadie, entonces insisto que eso tiene que haber sido a nivel de autoridades nomás, dentro del funcionamiento municipal.”

Los lineamientos que han sido expuestos buscan fortalecer la capacidad institucional del Estado para garantizar una implementación efectiva y coherente de la ley, asegurando que su aplicación no solo se limite al nivel central, sino que también se extienda y consolide los espacios locales y municipales. Es por ello, que estos instrumentos tienen como objetivo reducir las brechas existentes entre los distintos niveles de la administración pública, fortaleciendo así las capacidades de gobiernos locales para que puedan adaptar la aplicación de acuerdo a sus necesidades y realidades institucionales.

Como se ha mencionado previamente, el hecho de que una entidad local contara con un protocolo orientado a prevenir y sancionar el acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo, constituye su compromiso con la promoción de los derechos laborales y la incorporación de la perspectiva de género en la gestión institucional.

En este sentido, es importante mencionar que en la Cuenta Pública de la Municipalidad de Quilpué del año 2024 se menciona la ejecución del programa “Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género” impulsado por el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, el cual tiene como propósito apoyar a organizaciones públicas (y privadas) en la implementación de medidas que reduzcan las desigualdades, brechas y barreras de género a través de la implementación de estrategias para la mejora del clima laboral y la toma de concientización del personal. No obstante, este programa se dejó de aplicar, ya que, en palabras del entrevistado “*era un programa que obedecía más bien a la administración anterior*”, lo que refleja la discontinuidad institucional asociada a los cambios políticos y administrativos.

“Va más allá de explicarle a la gente porque los roles de género fueron instalados desde que uno es guagua con el azul y el rosado. La gente tiene que entender por qué es importante a la hora de hacer su pega, a la hora de trabajar con el público, a la hora de trabajar con otras instituciones”.

La interrupción del programa implica la pérdida de un espacio relevante de acompañamiento técnico y fortalecimiento organizacional que podría haber contribuido directamente con la implementación efectiva del Reglamento N°3 y de la Ley N°21.643, así como su socialización con el personal. Asimismo, la ausencia de este tipo de iniciativas reduce la capacidad del municipio para desarrollar diagnósticos participativos con perspectiva de género y la promoción de transformaciones culturales sostenidas.

Por otra parte, si bien ambos protocolos cuentan con el propósito de establecer medidas de prevención, resguardo y sanción ante situaciones de violencia o acoso en el entorno laboral, estos presentan diferencias sustantivas tanto en su estructura como en su orientación. El protocolo más reciente incorpora referencias explícitas al Convenio 190 de la OIT, así como lo dictado en la Ley N°21.643, la Ley N°21.675 sobre violencia de género, los documentos de la Contraloría General de la República de 2024, donde se imparten instrucciones sobre las modificaciones introducidas por la Ley N°21.643 a el Código del Trabajo, al Estatuto Administrativo y a el Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales. Asimismo, considera la Circular de la N°3813 de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), que denomina a los organismos competentes y facultados para brindar asistencia técnica en aspectos establecidos en la ley.

En contraste, el reglamento anterior se encontraba principalmente enmarcado en la Ley N°18.575, *Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado*; en la Ley N°18.883, que establece el *Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales*; en el Código del Trabajo, y en compromisos internacionales suscritos por Chile, tales como la CEDAW y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará).

Estas diferencias, las cuales se han actualizado en conjunto con la adhesión a convenios internacionales, reflejan una evolución normativa y conceptual en el marco de acción institucional en la erradicación de la violencia, acoso sexual y acoso laboral en los entornos de trabajo, con perspectiva de género. En este sentido, el artículo tercero del Reglamento N°3 señala que *“la función pública debe ejercerse propendiendo al respeto del derecho de toda persona a un espacio libre de violencia, y la perspectiva de género es una estrategia para asegurar que las preocupaciones y experiencias de mujeres, hombres y personas con diversas identidades de género tengan una dimensión integral”*; en contraste, el Reglamento N°8 sólo incluye la perspectiva de género como un principio.

3.2 Registro y Caracterización de Denuncias

Respecto a los alcances establecidos en cada protocolo, el Reglamento N°8, basándose en el artículo segundo del Código del Trabajo, señala que se comprende como contrario a la dignidad humana el acoso sexual y el acoso laboral, entendiéndose como cualquier conducta que constituya agresión u hostigamiento de forma reiterada. Mientras que el protocolo actual, considerando los conceptos de acoso laboral y acoso sexual, añade explícitamente el concepto de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, basándose en el artículo del Código del Trabajo, sin embargo, esta vez incorporando las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.005 y la Ley N° 21.643; y añadiendo, que este tipo de conductas pueden constituir agresión u hostigamiento ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera reiterada.

Con el propósito de analizar la implementación institucional en la aplicación de ambos reglamentos, identificar tendencias relacionadas a los objetos de denuncias al interior del

municipio y observar la existencia de patrones de género asociados al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, a continuación se presentan los antecedentes recopilados.

De acuerdo a la información recolectada mediante solicitud en el Portal de Transparencia, se obtuvo acceso a los registros administrativos vinculados a las denuncias tramitadas bajo la aplicación del Reglamento Municipal N°8, vigente entre 2022 y 2025, y del Reglamento N°3 implementado a partir de marzo del presente año. Además, se incorporaron los datos sobre licencias médicas desagregadas por género durante el período 2024-2025.

Tabla 1. Denuncias realizadas desde y bajo la aplicación del Protocolo que regula el Procedimiento de Actuación para la prevención y denuncias (Reglamento Municipal N 8, 2022) desde marzo de 2022 hasta marzo de 2025.

Motivo	Resolución Adoptada	Género persona denunciante	Género persona denunciada
Acoso Laboral	Sumario	Femenino	Femenino
Acoso Laboral	Sumario	Femenino	Femenino
Acoso Laboral	Intervención	Femenino	Masculino
Acoso Laboral	Sumario	Femenino	Masculino
Acoso Laboral	Sumario	Masculino	Femenino
Acoso Laboral	Intervención	Femenino	Masculino
Acoso Laboral	Sumario	Femenino	Masculino
Acoso Laboral	Sumario	Femenino	Femenino
Acoso Laboral	Intervención	Femenino	Femenino
Relaciones Laborales	Intervención	Femenino	Femenino
Acoso Laboral	Sumario	Femenino	Masculino
Acoso Laboral	Sumario	Masculino	Femenino
Acoso Laboral	Sumario	Masculino	Masculino
Acoso Laboral	Sumario	Honorario	Relaciones Laborales
Acoso Laboral	Intervención	Masculino	Masculino

Acoso Laboral	Intervención	Femenino	Masculino
Acoso Laboral	Sumario	Femenino	Femenino
Acoso Laboral	Sumario	Femenino	Femenino
Acoso Laboral	Sumario	Femenino	Femenino
Acoso Laboral	Sumario	Femenino	Femenino
Acoso Laboral y Sexual	Sumario	Masculino	Femenino
Acoso Laboral	Intervención	Masculino	Masculino
Acoso Laboral	Sumario	Masculino	Masculino
Acoso Laboral	Sumario	Femenino	Femenino
Acoso Laboral	Sumario	Femenino	Masculino
Acoso Laboral	Intervención	Femenino	Femenino
Acoso Laboral	Sumario	Masculino	Femenino
Acoso Laboral	Sumario	Masculino	Femenino
Acoso Laboral	Sumario	Femenino	Masculino

A partir de los antecedentes expuestos sobre el Reglamento N°8 se puede afirmar que de un total de 29 denuncias registradas en el período indicado, la mayor parte corresponden a situaciones de acoso laboral, constituyendo el motivo principal de la activación del anterior protocolo. Asimismo, se observa que la mayor parte de las denuncias son efectuadas por mujeres, lo cual refleja la exposición de las trabajadoras a conductas hostiles y riesgos psicosociales en el entorno laboral, afirmando lo planteado por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y el Instituto de Salud Pública.

Los motivos menos frecuentes de denuncia corresponden a acoso laboral y sexual, registrándose sólo un caso asociado a dicha categoría durante el período analizado. Asimismo, se reportaron dos casos clasificados como relaciones laborales, uno de los cuales constituye la única denuncia presentada por un trabajador a honorarios.

En cuanto al género de las personas denunciadas, los datos demuestran que con mayor frecuencia se señala a los hombres como quienes perpetúan estas prácticas, las que en algunos casos han sido calificadas como graves, derivando a la apertura de sumarios administrativos, lo que podría asociarse a patrones estructurales de género. Simultáneamente, se han podido observar casos cruzados de denuncias, es decir, denuncias de mujeres contra mujeres, mujeres contra hombres, hombres contra mujeres y hombres contra hombres; demostrando que, al menos en el caso estudiado, el acoso laboral no se limita exclusivamente al tipo de relación laboral ni a una estructura de género.

En cuanto a las resoluciones adoptadas, el sumario ha sido la resolución más frecuente, con un total de 21 casos. Por su parte la intervención, la cual se encuentra definida en el protocolo como una acción dirigida a unidades donde se detecten problemas graves o atisbos de conflictos, con el objetivo de evitar que estos hechos se repitan o puedan agravarse, fue adoptada en 8 casos.

Tabla 2. Denuncias realizadas desde la aplicación del Protocolo de Actuación para la Promoción Integral de Espacios Laborales Libres de Violencia (Protocolo Ley 21.643) desde marzo hasta junio de 2025 .

Motivo	Resolución Adoptada	Género persona denunciante	Género persona denunciada
Acoso Laboral	Intervención	Femenino	Femenino
Acoso Laboral	Intervención	Femenino	Femenino

Respecto a los motivos de las denuncias efectuadas a partir de la implementación del reglamento actual, ambas se han hecho con motivo de acoso laboral efectuado desde y hacia mujeres, reflejando que ni las denuncias ni las conductas de acoso dependen únicamente del género. Es importante señalar que en relación a estas cifras no se puede identificar con precisión la razón por la que se imparten este tipo de comportamientos, sin embargo, conductas de dinámicas de poder o jerarquías internas pueden influir en su manifestación. No obstante, considerando el conjunto de información recopilada de ambos períodos, las mujeres continúan presentando, de forma interna, más denuncias que los hombres.

En relación con la entrada en vigencia del reglamento elaborado a partir de la Ley N°21.643, a simple vista puede parecer que desde la promulgación del Reglamento N°3 ha disminuido, no obstante, es significativo comprender que el período en el que se ha encontrado vigente es significativamente menor. A la vez, en las entrevistas realizadas se menciona que una de las vías de denuncias es el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), por lo que estas cifras reflejan únicamente las activaciones internas del protocolo municipal y no necesariamente el total de situaciones de acoso o maltrato laboral ocurridas en el período considerado.

“Hay dos formas y dos vías de hacer estas cosas. La primera es directamente con recursos humanos, con lo que dice el protocolo, pero también tenemos la vía de prevención de riesgo y con el IST”.

No obstante, la decisión de efectuar la denuncia mediante vía externa no es un hecho que únicamente se ha producido desde la entrada en vigencia del protocolo vigente, en relación al Reglamento N°8 también se menciona la opción de acudir al ente externo, ya que presenta plazos más acotados y se tiene la percepción de que la denuncia efectivamente se llegará a concluir. Evidenciando que, incluso antes de la implementación del nuevo reglamento ya se manifestaban dudas respecto a su eficacia, celeridad y capacidad resolutoria, reflejando que la mejora del procedimiento interno no es un desafío reciente, sino que es una problemática de carácter estructural que se ha sostenido en el tiempo.

Tabla 3. Licencias médicas desagregadas por género desde el primer semestre de 2024 hasta el segundo semestre de 2025

Período	Género	N° Total de Licencias	Total de días otorgados
1° Semestre 2024 (Enero a Junio)	Femenino	10	146 días
2° Semestre 2024 (Enero a Junio)	Masculino	0	0 días
2° Semestre 2024 (Julio a Diciembre)	Femenino	22	239 días

2° Semestre 2024 (Julio a Diciembre)	Masculino	0	0 días
1° Semestre 2025 (Enero a Junio)	Femenino	16	164 días
1° Semestre 2025 (Enero a Junio)	Masculino	1	8 días

En la misma línea, se solicitó información de las licencias médicas con motivo de enfermedad profesional, no obstante, se entregó un total sin detallar el motivo. Sin embargo, a partir de la información otorgada se puede apreciar que bajo la aplicación de ambos protocolos se muestra un patrón consistente: las mujeres concentran la gran mayoría de las licencias médicas durante los períodos analizados. En el primer semestre de 2024 se registran 10 licencias (146 días) para mujeres y ninguna para hombres; esta tendencia se intensifica en el segundo semestre del mismo año, donde las mujeres presentan 22 licencias (239 días) y nuevamente los hombres no registran licencias. En el primer semestre de 2025, donde estuvieron en vigencia ambos protocolos, las mujeres mantienen presentando la mayoría de licencias, siendo 16 (164 días), mientras que los hombres solo presentan 1 (8 días).

Estos comportamientos revelan elementos importantes, donde si bien no se puede afirmar con certeza debido a inexactitud de la información proporcionada por la municipalidad, podría existir una correlación entre la presentación de licencias médicas y las denuncias iniciadas. Aquello, sería posible si se considera la carga diferenciada de riesgo psicosocial por género ligada al ausentismo laboral femenino por la correlación de denuncias. Primero, al detectar que la mayor parte de las licencias médicas se encuentran presentadas por mujeres, al igual que la denuncias presentadas, la coincidencia permite inferir que las mujeres podrían estar siendo afectadas por factores de estrés laboral, conflictos interpersonales y estructuras jerárquicas que inciden directamente en su salud física y psicológica, afectando su bienestar o situación laboral.

3.3 Avances y desafíos

La implementación del Reglamento N°3 en la Municipalidad de Quilpué ha generado una serie de modificaciones institucionales que se manifiestan tanto en avances concretos como en nuevos desafíos. El análisis que se ha realizado basado en documentos institucionales, registros administrativos y entrevistas a funcionarios y funcionarias del área municipal han permitido identificar elementos asociados al fortalecimiento del marco normativo y el desarrollo de los procedimientos. Las brechas, por su parte, son observables mediante la planificación práctica y la concordancia con los lineamientos proporcionados por el Servicio Civil y la SUSESO, permitiendo identificar cómo estas repercuten en la efectividad de las medidas adoptadas y condicionan su impacto a nivel de política local.

Desde esta perspectiva, esta categoría busca evidenciar los avances y desafíos presentando en el proceso de implementación y desarrollo del Reglamento N°3, los cuales se presentan a continuación:

Tabla 4. Identificación de avances

Categoría de Avances	Categoría de Análisis	Hallazgos
Marco Normativo y Coherencia Internacional	Fortalecimiento institucional. Avances que crean, consolidan o robustecen la estructura legal	La Ley N° 21.643 y el Reglamento N°3 han complementado y robustecido el marco institucional municipal
		Alineación con estándares internacionales (Convenio 190)
Alcance y Tipificación	Definiciones y conceptos. Ampliación del alcance de la norma y uso de términos actualizados	Se formaliza el procedimiento de violencia ejercida por terceros a la relación laboral
		Incorporación de conceptos actualizados como revictimización, riesgo psicosocial y comportamientos incívicos
Procedimiento y Roles	Gestión del proceso. Mejoras en los procedimientos internos	Exigencia a el/la fiscal de contar, preferentemente, con formación en materia de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales
		Separación de funciones entre profesional a cargo de la recepción de la denuncia y fiscal designado/a
Uso de la Perspectiva de Género	Integración de principios rectores. Avances en la	Principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género

	incorporación de fundamentos éticos que deben guiar la aplicación del reglamento	Incorporación de perspectiva de género y la no revictimización
Efecto de Disuasión	Acciones preventivas. Establecimiento de límites o limitación de conductas	Limitación de ofensas

En lo que respecta a los avances, en primer lugar, se evidencia que la actualización del protocolo se ha apoyado en el marco normativo internacional, precisamente, en el Convenio 190 OIT, demostrando coherencia y alineación con lo dispuesto, ampliando definiciones y reconociendo nuevas formas de violencia laboral. Esto supone una mejora sustantiva respecto al reglamento anterior, otorgando un marco conceptual más preciso. Asimismo, la inclusión de conceptos como la revictimización, riesgo psicosocial y comportamientos incívicos muestra una comprensión más amplia de las dinámicas de violencia en el espacio de trabajo.

En el ámbito procedimental, destaca la creación de roles diferenciados entre quien recibe la denuncia y quien investiga formalmente, junto con la indicación de que, preferentemente, quien tome el caso deberá contar con capacitación en género y derechos fundamentales, demostrando la importancia de contar con diversas perspectivas y apreciaciones en el desarrollo y conclusión del proceso.

A nivel normativo, tanto en la creación de la ley como en la aplicación del reglamento, se incorpora explícitamente la perspectiva de género tanto en la distinción de conceptos como en la aplicación del proceso de investigación y conclusión en las denuncias realizadas, lo que contribuye con el avance hacia una institucionalización de género en el ámbito local, integrando como un principio rector en la prevención, investigación y sanción de la violencia y el acoso laboral y sexual.

En este sentido, el contenido de las capacitaciones y la forma de hacerlas llegar al personal es crucial. Los funcionarios y funcionarias deben conocer y comprender no sólo la relevancia de la ley, sino también la importancia de la aplicación de la perspectiva de género para comprender las desigualdades que se producen en este contexto. Es decir, más que un concepto aplicado a través del proceso el cual puede parecer lejano, es fundamental que se puedan comprender sus

implicancias y el motivo de aplicación cuando se presentan situaciones de acoso y violencia laboral relacionados con el ejercicio de las labores municipales.

“La gente tiene que entender por qué es importante a la hora de hacer su pega, a la hora de trabajar con el público, a la hora de trabajar con otras instituciones”.

Bajo este alcance, la forma en la que se abordan las capacitaciones es crucial, ya que el departamento encargado de la difusión del reglamento tiene el deber de que este sea comprensible para todas las personas que ejercen labores municipales, independiente su calidad contractual, escalafón o nivel profesional.

Tabla 5. Identificación de desafíos

Categoría de Desafíos	Categoría de Análisis	Hallazgos
Difusión y Formación	Gestión y capacitación. Alcance y forma de transmisión del contenido del reglamento	Brecha de desconocimiento del contenido del Reglamento N°3 a nivel municipal Uso inadecuado de la denuncia
Plazos	Eficiencia normativa. Evaluación de la existencia de inconsistencias o vacíos en la regulación formal. Así como la estructura del procedimiento	Ausencia de plazos establecidos en los procedimientos de denuncia
Desestimación de la denuncia		Inadmisión de la denuncia por oficio con la única consideración del Informe Preliminar
Confianza Institucional	Impacto en la cultura organizacional. Como el desafío afecta en la percepción, actitud o relación de confianza de las y los funcionarios/as respecto a la aplicación de la norma	Incertidumbre, provocada por la ausencia de plazos genera desconfianza institucional
Confidencialidad	Recursos físicos. Falta de elementos materiales (infraestructura o de gestión) que permitan garantizar el principio de confidencialidad en el personal	Falta de confidencialidad en el proceso provocada por la ausencia de un lugar físico apartado
Participación	Diálogos participativos. Involucramiento de las organizaciones de representación funcionaria	Percepción de exclusión por parte de los Sindicatos y la Asociación de Funcionarios, lo que otorga una percepción de ilegitimidad al proceso
Discontinuidad Institucional	Estabilidad y sostenibilidad. En la aplicación de programas y recursos relacionados a la	Pérdida de programas relevantes como el “Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género”, reflejando la discontinuidad institucional asociada a cambios

	continuidad y permanencia de las iniciativas	políticos
--	--	-----------

Por otra parte, la categoría de desafíos presenta una distancia entre la norma establecida y la práctica. En materia de difusión y formación de las estrategias adoptadas por la municipalidad relacionadas a la implementación de la ley, persiste un desconocimiento generalizado entre los funcionarios y funcionarias respecto al contenido del Reglamento N°3, su margen de acción y aplicación establecida. Esta situación se encuentra ligada directamente con la mala utilización del instrumento o la desvirtuación de este, reflejada en la cantidad de denuncias presentadas que se han considerado desestimadas por falta de argumentos o pruebas.

No obstante, es importante mencionar que uno de los desafíos persistentes para la correcta aplicación de la ley en las municipalidades, es la dificultad de espacios que enfrentan para lograr abarcar a todo el personal y lograr que las capacitaciones sean íntegras. En este sentido, las municipalidades al ser órganos descentralizados los cuales se encuentran dispersos en el territorio, abarcan una gran cantidad de espacio el cual no necesariamente es el mismo, lo que genera un desafío al momento de capacitar a la totalidad del personal municipal.

“Tienes que poder adecuarte a todas esas disimilitudes de realidades funcionales para poder intervenir una institución con un enfoque de género dado (...) en instituciones tan grandes como las muni y que además están tan esparcidas por el territorio, es muy difícil.”

Bajo esta perspectiva, la ausencia de plazos definidos en el protocolo –aunque sí establecidos en los lineamientos– en algunos aspectos tales como la elaboración del informe preliminar, han generado una sensación de incertidumbre entre el personal respecto del estado de sus denuncias y la posibilidad de que estas lleguen a una resolución. A pesar de la posibilidad de adopción de medidas transitorias de resguardo en los casos que se estimen necesarios, el hecho de compartir un espacio laboral con la persona que ha sido denunciada genera malestar psicosocial para la persona denunciante y puede afectar en el desempeño de sus tareas.

En lo que respecta a la desestimación de la denuncia, el protocolo establece que, posterior a la elaboración del Informe preliminar, la autoridad podrá no admitir fundadamente la denuncia. Sin

embargo, resulta llamativo que esta decisión pueda adoptarse únicamente sobre la base del informe preliminar, sin que previamente se haya abierto un proceso investigativo formal. Esta situación plantea interrogantes respecto a la suficiencia de los antecedentes considerados en esta etapa inicial, y la posibilidad de que en ciertos casos se excluyan denuncias de forma temprana. Además, este mecanismo podría generar percepciones de arbitrariedad o de falta de protección a las personas denunciantes, especialmente si no se cuenta con claridad sobre los criterios utilizados para la desestimación de las denuncias.

“Es súper importante la vinculación de los trabajadores, de las trabajadoras a través de sus organizaciones, obviamente las asociaciones de funcionarios, pero no solamente eso, sino creo que también es bueno que este tipo de instrumentos sean una conversación abierta también entre todos los trabajadores y trabajadoras que componen una organización”.

En cuanto a la confidencialidad, si bien el protocolo considera la probidad administrativa y el debido proceso, la falta de un espacio físico reservado para la realización de denuncias compromete la percepción de resguardo institucional. Por último, se identifica la ausencia de participación de sindicatos y asociaciones de funcionarios en la elaboración del reglamento vigente. A pesar que se realizaron instancias de consulta en la elaboración del Reglamento N°8 –el cual se usó como base para la elaboración del Reglamento N°3– este nuevo proceso, que incorpora conceptos y amplió el margen de acción institucional, no incluyó la participación de representantes funcionarios. Esto ha generado la percepción de que el nuevo instrumento se ha realizado únicamente de forma administrativa y hermética entre los/as profesionales y los departamentos designados para el cumplimiento de esta labor. Lo que constituye y demuestra la necesidad e importancia de incluir la participación funcionaria en el proceso de elaboración y difusión del protocolo, lo que en consecuencia, podría contribuir a la apropiación colectiva y mejor comprensión del instrumento.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES

El análisis que se ha desarrollado en la investigación ha permitido identificar una serie de hallazgos relevantes asociados al proceso de diseño e implementación del Reglamento N°3 basado en la promulgación de la Ley N°21.643. En este sentido, las recomendaciones presentadas en este apartado se han desarrollado en base a lo expuesto en los desafíos presentados en la tabla 5.

En primer lugar, se observó una brecha significativa de desconocimiento respecto del contenido del Reglamento N°3 por parte del personal municipal, lo que sugiere la necesidad de ampliar y fortalecer las capacitaciones en el marco de las estrategias de prevención, asegurando que estas sean continuas, claras, detalladas y dirigidas a todas las unidades de la institución, para lograr así un alcance significativo en la difusión del reglamento.

En la misma línea, se suma el uso inadecuado del mecanismo de denuncia, suceso que se relaciona tanto con la falta de comprensión del funcionamiento del proceso como la ausencia de plazos explícitos en las diferentes etapas. Frente a esto, se recomienda, por una parte, difundir las consideraciones tanto de la ley como del protocolo, y las conductas constitutivas de acoso laboral y acoso sexual. Por otra, es de relevancia esclarecer los plazos del procedimiento a nivel institucional a través de la entrega de la información de forma comprensible y accesible, lo que en consecuencia, podrá fortalecer la confianza institucional mediante el acceso al conocimiento de desarrollo del proceso investigativo y las medidas a adoptarse en relación a los resultados de la investigación realizada por el o la fiscal designado/a.

Otro hallazgo relevante corresponde a las deficiencias en materia de confidencialidad derivadas de la inexistencia de un espacio físico reservado para la atención de denuncias. –

Asimismo, se identificó una percepción de exclusión por parte de los sindicatos y la Asociación de Funcionarios, pese a que el artículo noveno del reglamento establece que la mencionada Comisión de Prevención y Promoción de Espacios Laborales Libres de Acoso Sexual y Violencia de Terceros debe de encontrarse compuesta por un representante de cada organización

gremial, de acuerdo con los testimonios presentados esta composición no se ha efectuado de la forma en que se ha establecido, por lo que es de importancia ampliar e integrar de manera efectiva la participación de las y los representantes del personal municipal para así asegurar la representatividad y legitimidad del proceso. Junto con ello, incorporar de forma efectiva a otros actores en materia de prevención diversifica el proceso y las estrategias a adoptar para el correcto abordaje y difusión de las medidas, lo que a su vez permite la distribución de manera más equilibrada la carga laboral de las y los profesionales facultados para llevar a cabo el proceso.

Por último, la discontinuidad institucional constituye otro hallazgo relevante, evidenciada en la pérdida del programa “Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género” cuya interrupción refleja la dependencia de su implementación con las ideologías de la administración de turno, lo que provoca una inestabilidad en la aplicación de prácticas laborales que transversalizan el la igualdad de género. En este sentido, es importante considerar la reactivación de dicho programa, comprendiendo que más allá de las orientaciones políticas de la gestión municipal, constituye una herramienta estratégica para la promoción de transformaciones culturales.

La presente investigación tuvo por objeto analizar cómo se llevó a cabo el proceso de diseño e implementación de la Ley N°21.643 en la Municipalidad de Quilpué, considerando el reglamento confeccionado bajo la aplicación de la ley (Reglamento N°3) y el reglamento previamente vigente (Reglamento N°8), aplicado por iniciativa de la administración anterior. Aquello, con la finalidad de comprender cómo la normativa ha sido aplicada en un servicio público local.

La Ley N° 21.643 ha marcado un hito desde su conformación en la agenda sistémica. Aunque las demandas relacionadas con violencia laboral y acoso ligadas al género ya formaban parte del debate público liderado por movimientos feministas, la urgencia de legislar sobre esta materia se intensificó por el hecho de gravedad ocurrido, lo volvió a situar este tema en el debate público, siendo legitimado por la sociedad civil y organismos ligados a la materia, llegando a ser parte de la agenda pública. Es por ello, que se presenta el proyecto de ley en la cámara baja y se aprueba por unanimidad, demostrando la importancia que radica el avance en la protección de las y los trabajadores.

De acuerdo a la definición entregada por Lahera, la Ley 21.643 puede considerarse como una política pública de calidad, puesto que constituye orientaciones claras, instrumentos específicos y mecanismos de implementación, así como una institucionalidad encargada de su aplicación. En este sentido, la Subsecretaría de Previsión Social, el Servicio Civil y la Contraloría General de la República en el ámbito público, han desempeñado un rol clave de asesoría técnica y disposiciones en materia de difusión e implementación de estrategias que permitan asegurar la correcta aplicación de la ley.

Aquello se complementa con lo planteado por Magdalena León (1993) quien afirma que “es fundamental entender cómo estos contextos ayudan a determinar las políticas públicas específicas para la mujer según las fuerzas sociales que en ellos tomen lugar y el peso o factor de poder que representen”, lo que refuerza el rol del Estado como ente creador de políticas públicas el cual sea capaz de comprender los problemas estructurales que producen la demanda desde los movimientos sociales. En consecuencia, la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas se vuelve un elemento clave para visibilizar las desigualdades estructurales y orientar intervenciones estatales que transformen la forma en que se reproducen dichas desigualdades.

En el ámbito municipal, se puede concluir, en base a la información expuesta a través del análisis, que el Reglamento N°3 se elaboró utilizando como base en Reglamento N°8, incorporando los lineamientos entregados por los servicios públicos mencionados e incorporando nuevos componentes, que a su vez, se alinean con el Convenio 190 de la OIT.

No obstante, a pesar de que el contenido del reglamento en su mayoría se ajusta a las indicaciones emanadas por los órganos públicos encargados de la orientación en este proceso en aspectos como la ampliación de su alcance y la creación de la figura de fiscal para los procesos investigativos, se presentaron deficiencias en cuanto a las instancias de prevención y participación de representantes funcionarios en su modificación, lo que generó una sensación de ilegitimidad en el proceso llevado a cabo y su presentación final.

Finalmente, si bien es posible afirmar que la Ley N°21.643 constituye una política pública de calidad, alineada con los compromisos internacionales en materia de violencia y acoso que el mundo del trabajo, la cual contempla un diseño que ha sido capaz de dar respuesta a un movimiento social que exigía una respuesta, y además ha entregado herramientas y ha hecho un seguimiento a largo plazo para su correcta aplicación. La investigación ha evidenciado limitaciones relevantes en su aplicación en el sector público, la ley, en su base no contempla aspectos fundamentales propios de los servicios públicos, como lo son la limitación de personal y de recursos con los que cada órgano cuenta, traduciéndose en sobrecarga laboral a las persona designadas ante funciones relativas a la ley, o como se expuso en la investigación, falta o limitación de espacios físicos para la generación de la denuncia, lo que se traduce en una inseguridad por parte de las y los funcionarios/as al momento de realizar una denuncia, configurándose así como elementos pendientes de suma relevancia para el alcance de una implementación efectiva y sostenida en el tiempo.

BIBLIOGRAFÍA

- Aparisi-Miralles, Ángela. (2012). Modelos de relación sexo-género.
<https://dialnet-unirioja-es.bibliotecadigital.uv.cl/servlet/articulo?codigo=4507938>.
- Casad, Bettina, & Breanna Wexler. (2017). Gender Stereotypes.
https://www.researchgate.net/publication/283350931_Gender_stereotypes.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2000). Objetivos de Desarrollo del Milenio.
<https://www.cepal.org/es/temas/objetivos-desarrollo-milenio-odm/objetivos-desarrollo-milenio>.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2017). Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/41011-estrategia-montevideo-la-implementacion-la-agenda-regional-genero-marco>.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Organización Internacional del Trabajo, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, & ONU Mujeres. (2013). Trabajo decente e igualdad de género: Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe.
https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/btca/txtcompleto/oit_trabajo%20decente2013.pdf.
- Chile Mujeres & Organización Internacional del Trabajo. (2024). Guía de prevención y trato del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2025/07/GUIA_ACOSO_2025.pdf.
- Congreso Nacional de Chile. (1989). Ley N°18.883: Aprueba estatuto administrativo para funcionarios municipales.
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30256>.
- Congreso Nacional de Chile. (2005). Ley N°20.005: Tipifica y sanciona el acoso sexual.
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=236425>.

- Congreso Nacional de Chile. (2006). DFL N°1: Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.695, orgánica constitucional de municipalidades.
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=251693>.
- Congreso Nacional de Chile. (2012). Ley N°20.607: Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=251693>
- Congreso Nacional de Chile. (2012). Ley N° 20.609: Establece medidas contra la discriminación.
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042092>.
- Congreso Nacional de Chile. (2023). Decreto 122: Promulga el Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso.
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1196685>.
- Congreso Nacional de Chile. (2024). Ley N°21.643: 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.
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096>.
- Congreso Nacional de Chile. (2024). Ley N°21.675: Ley integral contra la violencia hacia las mujeres.
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1204220>.
- Contraloría General de la República. (2024, 19 de junio). Atiende oficios N° 198/13/2024 y 199/13/2024, ambos de 2024, de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputadas y Diputados.
<https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/Dictamen-Funcionarios-municipales.pdf>.
- Contraloría General de la República. (2024, 19 de julio). Imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N° 21.643 (Ley Karin) introdujo en las Leyes N° 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
<https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/Instructivo-Contraloria-Genera-l-de-la-Republica.pdf>.
- Dirección del Trabajo. (2011). El mobbing y su tratamiento en la legislación laboral. Informe de Actualidad Laboral N°2.

- <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-100418.html>.
- Gobierno de Chile. (2015). Chile Agenda 2030.
<https://www.chileagenda2030.gob.cl/>.
- Goren, N. (2010). La institucionalización de la perspectiva de género. ¿Un mayor reconocimiento?
<https://www.academia.edu/85335477/>
- Guzmán, V., & Montaña S. (2012). Políticas públicas e institucionalidad de género en América Latina (1985-2010). CEPAL.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/5847-politicas-publicas-institucionalidad-genero-america-latina-1985-2010>.
- Hafner-Burton, E., & Pollack M. (2002). Mainstreaming Gender in Global Governance.
https://ehb.ucsd.edu/pdfs/gm_global.pdf.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6.ª ed.). McGraw-Hill.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>.
- Ilustre Municipalidad de Quilpué. (2024). Cuenta Pública 2024.
<https://docs.quilpue.cl/web/media/documentos/2025/04/cuenta-pu-blica-2024-imq.pdf>.
- Ilustre Municipalidad de Quilpué. (2025). Organigrama Municipal.
https://docs.quilpue.cl/uploads/decretos_municipales/2025/organigrama/organigrama255.pdf.
- Instituto de Salud Pública. (2020). Guía para la detección y prevención del acoso laboral.
<https://www.ispch.gob.cl/wp-content/uploads/2023/09/Guia-para-la-Deteccion-y-Prevenccion-delAcoso-Laboral-v1-2020.pdf>
- Lahera, E. (2002). Introducción a las Políticas Públicas.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/53cb770e-04b0-4856-b790-729b3aaf910e/content>.
- León, M. (1993). El género en la política pública de América Latina: neutralidad y distensión. Universidad Nacional de Colombia,
<https://repositorio.unal.edu.co/items/fe117ced-1906-473a-8504-ab841edb2d8b>.

- Levy, C. (1996). The process of institutionalising gender in policy and planning.
https://www.researchgate.net/publication/32884768_The_process_of_institutionalising_gender_in_policy_and_planning.
- Ministerio de Hacienda. (2022). Análisis de género en evaluaciones de programas públicos.
https://www.dipres.gob.cl/598/articles-295904_doc_pdf.pdf.
- Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. (s.f.). Transversalización de Género.
https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=48741.
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2023). Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de Género para Mujeres, Niñas y Diversidades 2022-2030.
<https://minmujeryeg.gob.cl/uploads/2023/11>.
- Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, & ONU Mujeres. (2023). Recomendaciones para ambientes de trabajo libres de violencia de género.
<https://www.cultura.gob.cl/publicaciones/recomendaciones-para-ambientes-laborales-libres-de-violencia-de-genero/>.
- Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>.
- Naciones Unidas. (1997). Informe del Consejo Económico y Social correspondiente a 1997.
[https://docs.un.org/es/A/52/3/REV.1\(SUPP\)](https://docs.un.org/es/A/52/3/REV.1(SUPP)).
- ONU Mujeres. “Conferencias mundiales sobre la mujer | ONU Mujeres.” UN Women,
<https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>.
- ONU Mujeres. (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>.
- ONU Mujeres. (2018). Hacia el fin del acoso sexual: La urgencia y necesidad del cambio en la era del #MeToo.
<https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2018/11/towards-an-end-to-sexual-harassment>.

- ONU Mujeres. (2022). Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results.
<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/02/handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results>.
- Organización Internacional del Trabajo, & Dirección del Trabajo. (2006). Manual de autoaprendizaje Acoso sexual, legislación y procedimientos de aplicación.
<https://www.ilo.org/es/publications/manual-de-autoaprendizaje-acoso-sexual-legislacion-y-procedimientos-de>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_170457.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). El hostigamiento o acoso sexual.
<https://www.ilo.org › media › download>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio N° 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
<https://normlex.ilo.org/>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2020). Informe Sobre Desarrollo Humano 2020.
<https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2020spinformeso bredesarrollohumano2020.pdf>.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Guía para la transversalización de la perspectiva de género.
https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-11/231101_guia.pdf.
- Puleo, A. H. (2008). El reto de la igualdad de género: nuevas perspectivas en ética y filosofía política.
<https://dialnet-unirioja-es.bibliotecadigital.uv.cl/servlet/libro?codigo=345037>.
- Servicio Civil. (2024). Orientaciones para la elaboración del procedimiento de denuncia, investigación y sanción de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo (VALS).
<https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/09/Orientaciones-elaboracion-procedimiento-VALS.pdf>.

Servicio Civil. (2024). Orientaciones para la prevención de la Violencia, Acoso Laboral y Sexual (VALS).

https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2025/04/manual_vals_ene2025-1.pdf?

Servicio Nacional de la Mujer. (1994). Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2000–2010.

https://plandeigualdad.minmujeryeg.gob.cl/files/9779fc27-73e1-4740-8548-507ee807df55/Segundo%20plan_igualdad%20de%20Oportunidades.pdf.

Subsecretaría de Previsión Social. (2024) Guía práctica para la prevención de la violencia y acoso en los lugares de trabajo.

<https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/GUIA-LEY-KARIN-06.08.24-POR-PAGINA-1.pdf>.

Subsecretaría de Previsión Social. (2025). Congreso despachó proyecto de acuerdo que ratifica el Convenio 155 y Chile completa la adopción de las 10 normas fundamentales de la OIT.

<https://previsionsocial.gob.cl/congreso-despacho-proyecto-de-acuerdo-que-ratifica-el-convenio-155-y-chile-completa-la-adopcion-de-las-10-normas-fundamentales-de-la-oit/>.

Valdés, T., & Fernández, M.Á. (2006). Género y política: un análisis pertinente.

<https://revistas.uchile.cl/index.php/RP/article/download/17007/17730>.