



ÑUÑOA
MEJOR CON TODOS
MUNICIPALIDAD

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
DENUNCIA, INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y
REPARACIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO,
VIOLENCIA DE GÉNERO,
LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO LABORAL
Y/O SEXUAL**

I.- OBJETIVO DEL PROTOCOLO

La Municipalidad de Ñuñoa, en adelante también, “la municipalidad”, busca generar al interior de la institución relaciones laborales que se funden en un trato compatible con la dignidad de las personas y que favorezcan el desarrollo de las potencialidades de quienes trabajan en la organización. Asimismo, pretende establecer mecanismos de protección del funcionariado afectado por violencia laboral ejercida por terceros externos con ocasión de la prestación de servicios por parte de usuarios, proveedores, vecinos u otros.

En dicha línea, este protocolo tiene como objetivo contribuir al cumplimiento de valores tales como el respeto y la probidad, estableciendo mecanismos que permitan abordar situaciones que generen o constituyan violencia en el trabajo, violencia de género, discriminación arbitraria y/o acoso laboral y/o sexual, mediante la puesta en práctica de canales de denuncia, actividades de prevención, capacitación, seguimiento y acompañamiento a las personas afectadas.

En concordancia con lo anterior, es necesario que la Municipalidad cuente con un procedimiento confidencial, transparente, con enfoque de género y expedito para realizar las respectivas denuncias, en los casos en que las personas se vean afectadas por conductas que puedan ser constitutivas de violencia en el trabajo, discriminación arbitraria y/o acoso laboral y/o sexual.

Para estos efectos, el presente documento define un protocolo destinado a prevenir, tratar, investigar tales denuncias y sancionar, si corresponde.

II.- PRINCIPIOS QUE RIGEN ESTE PROTOCOLO

El presente protocolo se rige por los valores de respeto y probidad, establecidos en su objetivo, pero, además, se deben entender como parte integrante de él, los siguientes principios:

- a) **Confidencialidad.** En virtud de este principio las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deberán transmitir ni divulgar información, lo que incluye el contenido y tratamiento de la información y la identidad de la persona afectada o de la tercera persona que denuncia, quienes sean testigos y quien es objeto de la denuncia. Este principio se aplica durante todo el proceso abordado en este protocolo.
- b) **Colaboración.** Es deber de cada persona que se desempeñe en la municipalidad, cualquiera sea su jerarquía, calidad jurídica y/o tipo de contratación, colaborar con la investigación cuando se manejan antecedentes e información fidedigna que aporten al proceso de investigación.
- c) **Transparencia.** Se debe mantener informada a las personas involucradas de cada etapa del proceso, sus resultados y los razonamientos que fundamentan las decisiones que les afecten. Para ello, el Comité requerirá de antecedentes con todas las personas involucradas en las medidas ordenadas por el /la jefe/a de servicio, siempre que tal información no constituya una vulneración a la confidencialidad impuesta por el secreto sumario, si corresponde.
- d) **Igualdad de Sexualidades, Géneros y No Discriminación.** Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre mujeres, hombres y personas de todas

las identidades y expresiones de género y orientaciones o características sexuales, que se garantizarán a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades, sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas funcionarias.

- e) **Perspectiva de género:** En atención a este principio, las situaciones que se analizan y las decisiones que se adoptan no podrán basarse o ponderarse de acuerdo con estereotipos rígidos de género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades del funcionariado. Con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito laboral, se deberán considerar, entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación
- f) **Celeridad y diligencia del procedimiento.** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor diligencia, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.
- g) **Independencia e imparcialidad.** El procedimiento deberá garantizar una audiencia imparcial para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación arbitraria.
- h) **Debido proceso.** Cada proceso de investigación debe respetar garantías mínimas para las personas involucradas. Se debe garantizar con especial atención el principio del debido proceso, bilateralidad de la audiencia, escrituración, secreto, y la presunción de inocencia, frente a lo cual es necesario validar los derechos propios de cada persona involucrada, en condiciones de igualdad y no discriminación.
- i) **Razonabilidad.** Obliga a que las decisiones y acciones de la autoridad administrativa sean justas, equitativas y proporcionadas, en atención a los objetivos que persigue. En tal sentido, las sanciones impuestas deben ser proporcionales a la gravedad de la infracción cometida y medidas aplicadas tendrán que ser adecuadas a lo que se busca remediar o mitigar.
- j) **Responsabilidad.** Cada persona que desarrolle un rol activo en un procedimiento de denuncia debe tener presente todos los aspectos que esto involucra. Por consiguiente, cada actuación del proceso debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa o calumniosa basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias, de acuerdo con

el procedimiento disciplinario contemplado en el Título V del Estatuto Administrativo Municipal. En el caso de denuncias inconsistentes por relatos imprecisos o incompletos, el/la alcalde/sa podrá disponer medidas destinadas a la sensibilización y educación en la materia.

- k) **Prevención y reparación de las víctimas.** Cada persona que realice una denuncia podrá, si así lo desea, tener acceso a apoyo psicológico de la entidad correspondiente que asiste en términos de accidentes laborales y prevención de riesgo, a través de la respectiva mutualidad. Esta solicitud se deberá realizar a través del comité contra la violencia en el trabajo, el Acoso y la Discriminación, entidad que elevará el requerimiento a la Dirección de Gestión de Personas para que oriente en todo momento al denunciante/víctima.
- l) **Centralidad en las víctimas:** el proceso, en todo momento priorizará y velará por las necesidades, derechos y bienestar de la víctima/denunciante. En tal sentido, asegurará su participación en el proceso investigativo, adoptará las medidas tendientes a apoyar y garantizar la integridad física y psicológica de la víctima, así como las medidas tendientes a sensibilizar a los colaboradores cercanos respecto a la situación suscitada, resguardando en todo momento la confidencialidad del caso.
- m) **No victimización secundaria o revictimización:** en todas las etapas del proceso se debe evitar la revictimización de las partes involucradas. Para materializarlo, las personas involucradas en las distintas etapas de la denuncia deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

III.- DEFINICIONES

Para efectos del presente protocolo se definen las conductas susceptibles de ser denunciadas, investigadas y sancionadas¹, así como conceptos técnicos que interactúan en la regulación:

- a) **Discriminación arbitraria:** conforme con lo prescrito en el artículo 2° de la ley N° 20.609 y en instrumentos de Derecho Internacional, corresponde a toda distinción, exclusión, preferencia o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, o que tenga por objetivo o resultado la 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. Dichas distinciones, exclusiones, preferencias o restricciones merecerán particular reproche cuando se funden en motivos tales como el racismo, la pertenencia étnica, la identidad cultural, la

¹ **Artículo 82.-** El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones:

- l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2° de la ley que establece medidas contra la discriminación, y
- m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo.

nacionalidad, la situación migratoria o condición de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la participación o afiliación o no a organizaciones gremiales o sindicales, el sexo, la orientación sexual o afectiva, el género, la identidad o expresión de género, las características sexuales, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal, la condición de salud mental o física, la discapacidad, la seropositividad, el trabajo, la corresponsabilidad parental, profesión u oficio, o cualquier otra condición física y/o social.

- b) **Acoso laboral:** según lo establecido en el artículo 2 del Código del Trabajo, se entiende por tal, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, en una sola vez o de manera reiterada, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- c) **Acoso sexual:** según lo establecido en el artículo 2 del Código del Trabajo, se entiende por tal, el 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 en el empleo.
- d) **Violencia en el trabajo:** son aquellas conductas de terceros ajenos al Municipio, que afecten a los funcionarios con ocasión de la prestación de servicios.
- e) **Violencia de género:** cualquier acto de violencia basado en el género de una persona, que tiene como resultado posible o real un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. Esta violencia puede causar daño físico, psicológico, sexual, económico, institucional, simbólico o estructural, y puede afectar negativamente la identidad, la sexualidad y la libertad reproductiva, la salud física y mental, y el bienestar social de la persona.

Se entiende que las conductas descritas en los puntos a), b), c), d) y e) podrán ser cometidas por acción u omisión, en forma personal o concertada, en cualquier recinto de la municipalidad o en un lugar distinto a ésta o a través de correo electrónico, mensajería, redes sociales o plataformas virtuales.

- f) **Riesgo laboral:** Es aquella posibilidad de que la persona funcionaria sufra un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en el desempeño de sus funciones. La identificación del daño debe contener la probabilidad de que ocurra y la gravedad que podría generar.
- g) **Factores de riesgos psicosociales:** Son aquellas condiciones que dependen de la Municipalidad y de las relaciones personales entre quienes ejecutan sus funciones en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la operatividad del Municipio, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en el funcionariado, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes para efectos de determinar las medidas preventivas.

Para una mejor comprensión del presente protocolo, se definen los siguientes roles:

- i. **Persona(s) afectada(s):** quien(es) individual o colectivamente, han padecido un perjuicio contra su integridad física o mental, un sufrimiento moral, una pérdida material o un atentado contra sus derechos fundamentales.
- ii. **Persona denunciante:** cualquier persona, ya sea la afectada o quien, en conocimiento de una situación de violencia laboral, discriminación arbitraria y/o acoso laboral y/o sexual que le ocurre a otra persona funcionaria, efectúa una denuncia.
- iii. **Persona denunciada:** quien(es) es (son) indicada(s) por quien denuncia como responsable(s) de efectuar conductas calificables como violencia en el trabajo, discriminación arbitraria y/o acoso laboral y/o sexual.
- iv. **Comité contra la violencia en el trabajo, el Acoso y la Discriminación:** en adelante el “Comité”, es el órgano compuesto por personas funcionarias de la municipalidad, responsables de conocer la denuncia, analizar que cumpla con los requisitos de forma exigidos por la normativa y ponerla en conocimiento de la Alcaldesa / Alcalde de turno, a fin de que proceda con la adopción de medidas pertinentes.

El Comité desempeñará sus funciones en sesiones semanales y estará compuesto por tres personas funcionarias, de los estamentos profesional o técnico de planta, contrata y/o código del trabajo, de acuerdo a los roles que se indican:

- Dos personas funcionarias electas por el funcionariado para estos fines. Dichos funcionarios deberán tener al menos tres años de antigüedad en el servicio, sin distinción de su calidad contractual.
Las personas elegidas deberán contar con formación en áreas de las ciencias sociales o humanidades.
- Un/a funcionario/a designado por la/el alcaldesa/de, quien deberá contar con un perfil técnico idóneo para desempeñar la labor, debiendo tener formación en áreas de las ciencias sociales o humanidades. Esta persona será para todos los efectos la Secretaría Ejecutiva, rol encargado de convocar las sesiones, llevar los registros, hacer seguimiento del cumplimiento de medidas y plazos, elaborar los informes anuales y en general realizar todas las diligencias tendientes al buen funcionamiento del Comité.

Las personas que integren el Comité no podrán haber sido sancionadas en un procedimiento disciplinario, por hechos relativos a las materias que se abordan en el presente protocolo. Tampoco podrán integrar el Comité cargos directivos o jefaturas.

El Comité jurídicamente conformado por las personas funcionarias precedentemente indicadas, deberá renovarse cada 3 años, sin perjuicio de la posibilidad de reelección de la que gozarán los/las integrantes elegidos/as por los/las funcionarios/as, siempre que manifiesten su voluntad de concurrir a un nuevo proceso eleccionario y resulten electos

Para materializar el proceso de elección o renovación, la Dirección de Gestión de Personas deberá gestionar los preparativos eleccionarios con al menos 30 días de anticipación a la fecha de

expiración del período anterior, así como coordinar con las Unidades Municipales que corresponda, la designación de las personas funcionarias que no requieran ser electas.

El nombramiento del nuevo período deberá formalizarse mediante Decreto Alcaldicio y la unidad a cargo de gestionarlo será la Dirección de Gestión de Personas.

Todos los estamentos deberán contar con al menos un subrogante que deberá ser designado de acuerdo con los resultados obtenidos en el proceso eleccionario, considerando las siguientes mayorías, y para el caso del/la representante del alcalde/sa, de acuerdo con los requisitos propios expuestos en los puntos precedentes.

Los /las integrantes del Comité contarán con un periodo de 10 horas semanales para cumplir con sus tareas, cuyo uso será acordado por sus integrantes e informado a sus respectivas jefaturas.

El comité deberá contar con un espacio debidamente habilitado, con mobiliario y equipamiento, para cumplir adecuadamente con sus funciones en el edificio que designe la Administración Municipal.

Los integrantes del Comité deberán realizar al menos el curso “Investigador/a de denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo”, impartido por la mutualidad correspondiente, cuyo objetivo es aplicar los principios fundamentales de la Ley Karin, identificando y previniendo conductas de acoso laboral, acoso sexual, ciberacoso y violencia en el trabajo, analizando las características conductuales de acosadores, víctimas y cómplices, y promoviendo un entorno laboral inclusivo y respetuoso, considerando la perspectiva de género, la diversidad y la prevención de la vulneración de derechos fundamentales, el cual será , ejecutado en modalidad E-learning, con una duración de 6 horas.

IV.- ALCANCE DEL PROTOCOLO

El presente protocolo será aplicable a todo el funcionariado que tenga algún tipo de relación laboral con la municipalidad (planta, contrata, honorarios, con contrato de trabajo, estudiantes que se desempeñen en el desarrollo de su pre-práctica o práctica profesional, o quienes lo hagan en virtud de una pasantía profesional). Todas las anteriores, para efectos de este protocolo, serán entendidas como personas funcionarias. Asimismo, el protocolo alcanzará a quienes presten algún servicio externo a través de los servicios legalmente contratados, siempre que en los hechos se vea involucrado al menos una persona funcionaria, sin perjuicio de las exigencias por las que el Municipio debe velar, de acuerdo con su posición de garante en armonía con la legislación laboral que deben cumplir los empleadores principales.

Este protocolo aplica para las siguientes situaciones:

- Denuncias por parte de personas funcionarias de la municipalidad a otras personas funcionarias de la institución.
- Denuncias por parte de personas que prestan servicios externos en dependencias municipales a otras personas funcionarias de la institución o viceversa.
- Denuncias por parte de personas funcionarias de la institución por violencia sufrida por terceros ajenos a la institución. Si el funcionario recibe violencia física, debe dirigirse al centro asistencial correspondiente al Organismo Administrador e informar inmediatamente

al equipo de Prevención de Riesgos, ya que, se debe presentar con la Denuncia Individual de Accidentes del Trabajo (DIAT). Para lo anterior, el funcionario podrá asesorarse con la DIGEPER.

En el caso que una persona funcionaria de la municipalidad sea víctima de una conducta de violencia laboral, discriminación y/o acoso laboral/sexual, por parte de una persona externa, se tomarán medidas inmediatas para proteger la dignidad de la persona afectada, tales como poder contar con la presencia en el lugar, de un funcionario/a de Seguridad Pública designado para estos efectos, cuando el caso lo amerite, y se le entregarán orientaciones para realizar la denuncia en las instancias que correspondan, así como la respectiva representación jurídica en su calidad de víctima, si así lo estima pertinente. Para materializar su solicitud, el/la funcionario/a deberá presentar su requerimiento por escrito o solicitar al Comité que eleve la solicitud por correo electrónico a la Dirección de Asesoría Jurídica. De conformidad con lo regulado en el artículo 88 del Estatuto.

Este protocolo será aplicable respecto de conductas que tengan lugar dentro de los recintos municipales y fuera de ellos cuando se trate del cumplimiento de funciones propias de la institución. También se aplicará cuando las conductas tengan lugar en actividades convocadas por la municipalidad, sean éstas de carácter laboral o extraprogramáticas. Sin perjuicio de lo anterior, si los hechos relatados tuvieran un impacto concreto en el ambiente laboral o afectaran el desempeño o relaciones de trabajo, podrían eventualmente justificar la adopción de medidas preventivas o investigativas conforme al deber general de protección del empleador.

Respecto de las personas contratadas a honorarios se deberá incluir en sus contratos la toma de conocimiento y la obligación de acatar el presente protocolo, el cual se entenderá como parte integrante del respectivo contrato.

El presente protocolo debe entenderse como un procedimiento interno de la municipalidad que tiene preferencia por sobre otros mecanismos internos que puedan activarse a raíz de los mismos hechos, en tal sentido, será responsabilidad de los funcionarios activar el protocolo si se suscitan situaciones que puedan configurar alguna de las conductas proscritas por el ordenamiento jurídico.

De acuerdo con las directrices entregadas por la Contraloría General de la República, no se iniciará una investigación sumaria o sumario administrativo destinado a esclarecer las respectivas responsabilidades que puedan derivarse de situaciones calificables como violencia en el trabajo, de género, acoso laboral y/o sexual o discriminación arbitraria si no existe registro de activación del protocolo, de acuerdo con lo regulado.

En tal sentido, el alcalde o alcaldesa, que conociera de hechos calificables dentro de estas materias por vías externas a las reguladas en el protocolo, no podrá iniciar el procedimiento disciplinario fundando tal decisión en la necesidad de activar el protocolo interno, salvo que existan antecedentes graves, evidentes y razonables que justifiquen la instrucción de oficio de inicio de la investigación sumaria prescindiendo de la denuncia ante el Comité, de acuerdo a lo contemplado en el artículo 88 del Estatuto Administrativo Municipal, esto es, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y funcionarias. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones judiciales que decidan interponer los involucrados

V.- CAUSALES DE INHABILIDAD Y RECUSACIÓN

Las personas que integran el Comité deberán declararse inhábiles para participar del proceso, en caso de:

- a) Tener la calidad de persona afectada, tercera persona denunciante o persona denunciada.
- b) Tener relación jerárquica directa con la persona afectada; tercera persona denunciante o persona denunciada.
- c) Tener relación manifiesta de amistad o enemistad, matrimonio, unión civil, convivencia de hecho, parentesco consanguíneo hasta cuarto grado inclusive o por afinidad hasta el tercer grado o relación de adopción, con la persona afectada, denunciante o denunciada.
- d) Presentar cualquier circunstancia que le reste imparcialidad, atente contra las normas de probidad administrativa o genere conflicto de intereses.
- e) Concurrir cualquier otra razón o circunstancia que consideren justificada para declarar su inhabilidad, la cual deberá ser expresada por escrito con los antecedentes que acrediten la inhabilidad.

Las mismas causales podrán ser invocadas por la persona afectada o denunciante para recusar la participación de alguna persona que forme parte del Comité.

Cabe señalar que quienes se inhabiliten deberán presentar su justificación fundada por escrito al Comité dentro de los 2 días hábiles siguientes de haber tomado conocimiento de la denuncia. Mismo plazo y forma se exige a la persona afectada o la tercera persona denunciante que alega la recusación de quienes integran el Comité. También se podrán manifestar las inhabilidades y/o recusaciones que procedan al correo electrónico protocolocoso@nunoa.cl dentro del periodo de tiempo ya indicado.

La inhabilidad o recusación deberá ser resuelta por la mayoría de los miembros titulares hábiles del Comité en un plazo que no podrá superar los **2 días** hábiles siguientes contados desde que se tomó conocimiento de la actuación. Para ello, se podrá llamar a sesión virtual o presencial, de la cual se deberá levantar acta con los resultados, la cual deberá ser aprobada mediante Resolución y notificar de ello por correo electrónico al denunciante. De ser acogida, se deberá convocar al subrogante designado e informar a la persona inhabilitada por correo electrónico, enviando copia de la resolución dictada al efecto.

VI.- PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

a) Concepto de denuncia

La denuncia es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando alguna persona funcionaria y que puede corresponder a una situación de violencia laboral, de género, actos de discriminación arbitraria y acoso laboral y/o sexual.

b) Recepción de denuncia

Las/los funcionarios/as deberán presentar su denuncia directamente ante los miembros del Comité de forma presencial ante cualquiera de sus integrantes o al correo electrónico protocoloacoso@nunoa.cl, esta casilla de correo será manejada por todas las personas integrantes del Comité, quienes la utilizarán sólo para materias relacionadas con este Protocolo, resguardando en todo momento la confidencialidad de la información recibida o enviada. Las denuncias también podrán ser ingresadas al sistema de registro especial que se elabore para tales efectos, el cual será debidamente difundido por la Dirección de Gestión de Personas².

Las denuncias presentadas ante la/el alcaldesa/de o algún director/a u otra jefatura directa, deberán ser remitidas al Comité dentro del plazo máximo de 24 horas.

En el caso de denuncias bajo esta ley, presentadas ante el organismo administrador, DIGEPER, deberá dar aviso al Comité en un plazo no superior a 24 horas, de manera de continuar con el curso establecido para la denuncia.

c) Tramitación de la denuncia por el Comité.

La denuncia podrá ser interpuesta personalmente por la persona afectada o por quien en calidad de testigo presencie actos que se enmarquen como conductas irregulares, siempre que entregue antecedentes precisos y concretos que lo respalden.

Para ello, la persona denunciante, podrá formalizar su denuncia mediante el “Formulario de Denuncia” o por redacción en correo electrónico que contenga a lo menos los siguientes antecedentes:

- 1) Identificación del denunciante y medios de notificación (teléfono/correo electrónico)
- 2) Identificación del denunciado y datos de contacto, si se conocen
- 3) Narración de los hechos, que contenga antecedentes detallados de las circunstancias en que estos ocurrieron, incluida las fechas, lugares y contexto en que estos ocurrieron
- 4) Identificación de los medios de prueba que pueda aportar, tales como testigos, documentos u otros.

También podrá solicitar una sesión con el Comité para efectos de presentar su denuncia de forma verbal, la cual será registrada por el Comité, consultando los datos mínimos previamente indicados, cerrando la denuncia con la firma del denunciante. En tal caso, bastarán dos miembros del Comité para sesionar.

Si la denuncia es deducida por un tercero ajeno a los hechos y la víctima no quisiera participar en el proceso y/o no existan antecedentes que permitan iniciar un procedimiento investigativo, el alcalde o alcaldesa deberá constatar los antecedentes y emitir un Decreto Alcaldicio por el cual se pronunciará fundadamente respecto a los argumentos que justifiquen tal decisión. Para ello, el comité enviará un informe expresando los detalles del caso.

Secretaría Municipal deberá notificar el Decreto Alcaldicio al denunciante y a la víctima, entregando copia al Comité para fines de seguimiento.

² Sistema sujeto a la planificación anual de la Dirección de Gestión de Personas y la Dirección de informática.

El Comité deberá verificar si la denuncia cumple con los contenidos formales indicados, de lo contrario, deberá solicitar a la persona denunciante que complete y/o aclare en un plazo de **2 días hábiles**, con la indicación de que, si así no lo hace, se tendrá por no presentada la denuncia, de lo que se deberá levantar acta que dé fe de la falta de antecedentes en un plazo no superior a 3 días hábiles y notificar de ello a quien la presentó.

d) Recepción de la denuncia y notificaciones

Luego de recibida la denuncia con todos los antecedentes necesarios, el Comité deberá remitir los antecedentes a la alcaldesa/de, en el plazo máximo de 2 días hábiles, el cual podrá extenderse si se solicitan más antecedentes al denunciante.

Si la persona denunciada es el alcalde o la alcaldesa, un concejal o funcionarios que se desempeñen como directivos y jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, se aplicará lo dispuesto en el Punto XI del presente protocolo.

El Comité deberá registrar la recepción de la denuncia por correo electrónico/libro de ingreso y entregar copia del registro/ingreso a la persona denunciante.

El Comité tendrá las siguientes funciones:

- 1) Recibirá tanto el relato como la documentación de respaldo de las denuncias puestas en su conocimiento, recopilando información que permita completar los datos que debe contener la denuncia, en caso de que proceda.
- 2) Resguardará la confidencialidad en todo momento del proceso de denuncia, su investigación y las resoluciones o medidas adoptadas, así como la identidad de las personas involucradas y de todos sus datos personales sensibles, procurando la exclusiva participación de los actores indicados en este protocolo.
- 3) Entregará al alcalde/alcaldesa un informe por cada denuncia analizada.
- 4) Propondrá medidas de protección que resguarden la dignidad e integridad del denunciado, tales como:
 - i. Separar espacios de trabajo de la/el denunciante con el/la denunciado.
 - ii. Solicitar medidas de intervención de clima laboral a la Dirección de Gestión de Personas
 - iii. Solicitar la gestión ante el organismo administrador de la Ley 16.744 para obtener apoyo de atención psicológica temprana, como respuesta inmediata y solicitar ingreso de estudio correspondiente por Ley Karin.
- 5) Hacer seguimiento de los plazos establecidos en el presente protocolo para verificar que los procedimientos se ajusten a la normativa vigente.
- 6) Estar en cabal conocimiento del protocolo, de sus implicancias, el tratamiento de cada materia, debiendo formarse continuamente para ejercer correctamente su labor.
 - Proponer, de estimarlo procedente, la realización de un procedimiento disciplinario
 - En caso de que los hechos denunciados revistan caracteres de delito, quien detente la Secretaría Ejecutiva deberá hacer la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público, las policías, o ante cualquier tribunal con competencia criminal, informando a la alcaldesa/de.

El Comité deberá sesionar con sus tres integrantes, titulares y en caso de ausencia con los suplentes, salvo en el caso de sesión por denuncia verbal.

En el caso de que se requiera, el Comité velará por agilizar la sesión y comunicarse con las instancias que correspondan para su aplicación inmediata, de acuerdo con la gravedad de la situación, a fin de que se adopten las medidas pertinentes que permitan resguardar la dignidad de la persona denunciante.

El Comité deberá acoger al denunciante con empatía y respeto.

e) Decisión del/la alcalde/sa

El/la alcalde/sa deberá indicar las acciones a seguir en un plazo de **3 días hábiles** contados desde la fecha de recepción del informe que le remita el Comité.

En el evento que la autoridad máxima desestime la denuncia realizada, dictará el decreto alcaldicio correspondiente el cual deberá estar debidamente fundado y ser notificado al denunciante, en un plazo máximo de **3 días hábiles**. En tal caso, la persona denunciante podrá impugnar la decisión ante la Contraloría General de la República, en un plazo no superior a **10 días hábiles** desde la recepción de la comunicación, de acuerdo con las reglas generales.

f) Información al/a las personas denunciadas

Una vez que el/la alcalde/sa haya determinado las acciones a seguir, el Comité, comunicará por escrito al/a las personas denunciadas la determinación y las medidas adoptadas e iniciará el seguimiento del caso de acuerdo con lo regulado en este apartado del Protocolo.

g) Denuncias falsas, infundadas, malintencionadas e inconsistentes

Las denuncias falsas y/o sin fundamentos, de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la o las personas denunciadas contravienen especialmente el principio de probidad, por lo que serán sancionadas con destitución, si ello se tiene por acreditado en el marco de un proceso disciplinario.

En efecto, en la eventualidad de constatarse que una denuncia sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar a la persona denunciada, serán aplicables las disposiciones del Título V de la “Responsabilidad Administrativa” del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, a fin de determinar las eventuales responsabilidades de las personas que resulten involucradas y aplicar las medidas disciplinarias que correspondan, de conformidad al mérito del procedimiento disciplinario dictado al efecto.

Por su parte, quienes reiteradamente presenten denuncias incompletas o inconsistentes estarán afectos a medidas de educación y sensibilización en la materia. Para ello, el Comité deberá solicitar a DIGEPER la adopción de dichas medidas.

VII.- RESGUARDO DE LAS PERSONAS

Las personas denunciadas y/o afectadas tendrán los derechos que establecen los artículos 88, 88 A y 88 B³ del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales (EAFM):

³ **Artículo 88.-** Los funcionarios tendrán derecho, además, a ser defendidos y a exigir que la municipalidad a que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad

- a) No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que el/la alcalde/sa tenga por presentada la denuncia y hasta 90 días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la denuncia por violencia en el empleo, discriminación arbitraria y/o acoso laboral y/o sexual. En el caso del funcionariado contratado a contrata, sin confianza legítima, como la propia ley lo expresa, su término se dará por el sólo ministerio de la ley, en atención al cumplimiento de labores transitorias, pese a la existencia de un procedimiento disciplinario en curso. Tratándose de las personas contratadas a honorarios, regirá lo dispuesto en el inciso final del artículo 4 del EAFM⁴; sin embargo,

corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma. La denuncia será hecha ante el respectivo tribunal por el alcalde de la municipalidad, tanto si el afectado es él, como si lo fuera cualquier funcionario. En este último caso se requerirá siempre una solicitud escrita del afectado. Con todo, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, 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.

Artículo 88 A.- Los funcionarios que ejerzan las acciones a que se refieren las letras k) y l) del artículo 58 tendrán los siguientes derechos:

a) No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que el alcalde tenga por presentada la denuncia y hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.

Tratándose de las personas contratadas a honorarios, regirá lo dispuesto en el inciso final del artículo 4; sin embargo, no podrá ponerse término anticipado a su contrato por el hecho de haber denunciado fundadamente, y con prueba suficiente que acredite sus afirmaciones, respecto a la existencia de algún acto o irregularidad de las previstas en las letras k) y l) del artículo 58; que hubiese presenciado o de las que hubiese tomado conocimiento en el ejercicio de sus funciones; caso en el cual la vigencia del contrato se sujetará al plazo acordado en su contratación.

b) No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñen sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente. Asimismo, los funcionarios tendrán derecho a solicitar su traslado de la localidad o de la función que desempeñen, especialmente cuando la denuncia se haya realizado en contra de un superior jerárquico. La resolución que deniega esta solicitud deberá fundarse exclusivamente en la imposibilidad material del servicio para organizar sus funciones de forma distinta. Esta decisión deberá ser adoptada por el jefe superior del servicio, y si éste se encuentra implicado en los hechos objeto de la denuncia, por la persona no inhabilitada que le subrogue.

c) No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitara el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

d) En aquellos casos en que los hechos denunciados hayan implicado un detrimento del patrimonio fiscal, la funcionaria o el funcionario público denunciante tendrá derecho a que se le otorgue una anotación de mérito en el factor que corresponda, que mejore su calificación en el año o período en que se haya acreditado ese detrimento; siempre y cuando haya aportado antecedentes precisos, fundados, comprobables y suficientes para la investigación administrativa o persecución penal.

Artículo 88 B.- La denuncia a que se refiere el artículo precedente deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:

a) Identificación y domicilio del denunciante.

b) La narración circunstanciada de los hechos.

c) La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.

d) Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

La denuncia deberá formularse por escrito y ser firmada por el denunciante. Si éste no pudiere firmar, lo hará un tercero a su ruego.

En ella podrá solicitarse que sean secretos, respecto de terceros, la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia. Si el denunciante formulare la petición del inciso precedente, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

Las denuncias que no cumplan con lo prescrito en los incisos primero y segundo precedentes se tendrán por no presentadas.

La autoridad que reciba la denuncia tendrá desde esa fecha un plazo de tres días hábiles para resolver si la tendrá por presentada.

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

⁴ Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto.

no podrá ponerse término anticipado a su contrato por el hecho de haber denunciado fundadamente, y con prueba suficiente que acredite sus afirmaciones, respecto a la existencia de algún acto o irregularidad de las previstas en las letras k) y l) del artículo 58⁵ del EAFM; que hubiese presenciado o de las que hubiese tomado conocimiento en el ejercicio de sus funciones; caso en el cual la vigencia del contrato se sujetará al plazo acordado en su contratación.

- b) No ser trasladados de dependencia o de la función que desempeñan, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere el punto precedente. Asimismo, los funcionarios tendrán derecho a solicitar su traslado de la dependencia o de la función que desempeñen, especialmente cuando la denuncia se haya realizado en contra de un superior jerárquico. La resolución que deniega esta solicitud deberá fundarse exclusivamente en la imposibilidad material del servicio para organizar sus funciones de forma distinta. Esta decisión deberá ser adoptada por el/la alcalde/sa, y si éste/a se encuentra implicado/a en los hechos objeto de la denuncia, por la persona no inhabilitada que le subrogue. La Dirección de Gestión de Personas, será la Unidad facultada para realizar las notificaciones al solicitante y al Comité.
- c) No ser objeto de precalificación anual, si la persona denunciada fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitara la persona denunciante. Si no lo hiciera, registrará su última calificación para todos los efectos legales, en tal caso, la Dirección de Gestión de Personas informará a la Junta Calificadora de la existencia de una denuncia en proceso de investigación presentada ante el Comité.

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra la persona presuntamente afectada, contra personas que efectúen alguna de las denuncias, testifiquen, ayuden o colaboren en la investigación de los hechos denunciados, tal como tomar decisiones sobre su continuidad mientras no se resuelva la denuncia.

Conforme al principio de abstención contemplado en la Ley N°19.880, cuando en un procedimiento determinado, como, por ejemplo, procesos de selección, evaluación de desempeño u otro, deba intervenir la persona denunciada o denunciante, en decisiones que afectan al otro, deberán promover su inhabilitación en cualquier momento de la tramitación del respectivo procedimiento, a fin de que su subrogante legal asuma dichas obligaciones.

La aplicación de alguna de estas medidas preventivas no será considerada un detrimento a la posición que ostenta la parte denunciada ni una sanción para la misma.

Los funcionarios podrán denunciar cualquier incumplimiento de parte del Municipio a sus obligaciones respecto a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y/o laboral y de

⁵ **Artículo 58.-** Serán obligaciones de cada funcionario:

k) Denunciar, con la debida prontitud, ante el Ministerio Público, las policías, o ante cualquier tribunal con competencia criminal, los hechos de los que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones y que revistan caracteres de delito;

l) Denunciar, con la debida prontitud, ante la autoridad competente los hechos de que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones y que revistan el carácter de faltas administrativas o infracciones disciplinarias, especialmente aquellas que contravengan el principio de probidad administrativa;

cualquier incumplimiento normativo, en los lugares informados por la Dirección de Gestión de Personas.

VIII.- ACCIONES DERIVADAS DE LA DENUNCIA

Comprenden aquellas acciones que derivan de las propuestas del Comité y la determinación del/la alcalde/sa respecto de la denuncia, las cuales serán coordinadas y ejecutadas por el/la Administrador/a Municipal y la Dirección de Gestión de Personas, cuando correspondiere.

Entre las acciones derivadas se encuentran medidas tales como: actividades de sensibilización, actividades de apoyo y/o acompañamientos para personas funcionarias y/o equipos, cursos de formación, actividades de difusión, diagnósticos de riesgos psicosociales, entre otras.

En ninguna circunstancia se podrá utilizar la activación del Protocolo como argumento para disminuir la calificación anual de un funcionario involucrado, sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo o víctima, en los factores subjetivos que contempla el proceso. Lo anterior, en nada afectará la posibilidad de disminuir o calificar con una nota distinta a 7 en aquellos criterios que corresponden a hechos objetivos evaluados por la Junta Calificadora.

IX.- MEDIDAS PREVENTIVAS Y/O REPARATIVAS TRANSVERSALES PARA LA MUNICIPALIDAD Y LA VÍCTIMA

Son aquellas acciones de alcance institucional que tengan como finalidad la prevención de nuevas situaciones o conductas de discriminación arbitraria, acoso laboral y/o acoso sexual, así como la reparación de los efectos negativos que dichas conductas hayan causado.

Para su implementación, una vez que se aprueben las acciones a ejecutar, el Comité deberá informarlas a las instancias internas relacionadas con riesgos psicosociales, clima laboral y/o sexualidades, géneros e inclusión, según corresponda, con la finalidad de realizar medidas de difusión del protocolo y otras temáticas, campañas de concientización y otras instancias de diagnóstico y/o asesoramiento.

a) Algunos ejemplos de estas medidas son:

- **Política preventiva:** DIGEPER, con apoyo del Comité, elaborará en forma participativa, en un plazo no superior a 60 días desde la entrada en vigencia del siguiente protocolo, la **“Política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo”**, la que será revista y/o actualizada de forma bienal (cada dos años). Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes. La política se deberá dar a conocer a todo el personal municipal a través de correos electrónicos, página Web de DIGEPER, entre otros.
- **Difusión y concientización permanente sobre la materia.** Será difundido entre el funcionariado de forma permanente, este protocolo, las leyes que regulan la materia y cualquier nueva normativa o instructivo relacionado, a través de correos electrónicos, página Web de DIGEPER, entre otros. Asimismo, la Dirección de Gestión de Personas, coordinará la dictación de capacitaciones permanentes realizadas por profesionales idóneas.

- **Medidas para restaurar el clima laboral.** Ante la recepción de una denuncia, la Dirección de Gestión de Personas, deberá ejercer las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, para esto se mantendrán reuniones periódicas, con el fin de tomar conocimiento de dichas situaciones y abordarlas oportunamente, así como ponderar las mejores formas de prevenir y erradicar posibles conductas perjudiciales al clima laboral.
 - **Acciones de acompañamiento a la persona denunciante/víctima.** Las cuales pueden consistir en actividades vinculadas a abordar la situación del/la denunciante, considerando talleres, entrevistas o asesorías personales para comprender el contexto y reparar el relacionamiento o situación de conflicto con el equipo de trabajo. Así como también la recopilación de mayores antecedentes e identificación de las necesidades de la persona denunciante. Este aspecto debe materializarse a través de la Dirección de Gestión de Personas.
 - **Acciones de reparación a la persona denunciante/víctima.** Las cuales pueden consistir en apoyo psicológico temprano a través de la mutualidad correspondiente.
- b) **Deber de información relativa a la educación y orientación del funcionariado.** La Dirección de Gestión de Personas deberá informar al alcalde o alcaldesa de forma semestral los canales de recepción de denuncias que contemple la Institucionalidad, relativos a incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y/o laboral y de cualquier incumplimiento normativo, a fin de que la máxima autoridad pueda masificarlo entre el funcionariado. El alcalde o alcaldesa, a través de DIGEPER, deberá también difundir entre el funcionariado, de forma semestral, los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social, así como las cifras relativas a las evaluaciones semestrales que realice DIGEPER enfocadas en temáticas de violencia en el trabajo, discriminación arbitraria, acoso laboral y/o sexual.
- c) **Gestión preventiva.** La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las que se puedan apreciar en la Municipalidad. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual, discriminación arbitraria y violencia en el trabajo, participarán los integrantes del Comité de Aplicación del Cuestionario CEAL-SM / SUSESO.

Las principales etapas de esta gestión son las siguientes:

1. Identificación de los factores de riesgos psicosociales que están presentes en la Institución, a través del desarrollo de la matriz de riesgos psicosociales según se gestiona con el Organismo Administrador de la ley 16.744.
2. Monitoreo de Indicadores relacionados a la temática del acoso laboral, sexual y a la violencia en el trabajo, tales como denuncias por enfermedad profesional (DIEP), últimos resultados de CEAL-SM o estadísticas de licencias médicas asociadas al tema e información entregada por parte del Comité sobre los casos en general.

3. Medidas para la prevención, tales como capacitaciones y cursos, definiciones y distinciones sobre buen trato, diversas evaluaciones de puestos de trabajo, acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.
4. Actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.
5. Mecanismos de seguimiento, monitoreando las medidas a través del trabajo periódico de los Comités de Aplicación del Cuestionario CEAL-SM / SUSESO y la implementación de las medidas para subsanar los riesgos detectados.

X.- INSTRUCCIÓN DE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

- a) Cuando el/la alcalde/sa considere que en razón de los hechos denunciados corresponde iniciar un procedimiento disciplinario (investigación sumaria o sumario administrativo), procederá con su instrucción mediante la dictación de un Decreto Alcaldicio, designando un fiscal que cuente preferentemente con formación en prevención, investigación y sanción del acoso, género o derechos fundamentales, con la finalidad de investigar los hechos, establecer eventuales responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas. El Decreto Alcaldicio deberá ser notificado al Comité, con el objeto de que informe de ello al denunciante e inicie el proceso de seguimiento del caso.
- b) El procedimiento disciplinario, investigación sumaria o sumario administrativo, se tramitará de conformidad a las normas establecidas en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, especialmente en su Título V “De la Responsabilidad Administrativa”, así como con los principios establecidos en este protocolo.
- c) El Decreto Alcaldicio que ordene la instrucción de un procedimiento disciplinario, deberá ser notificado a la persona funcionaria que se designe en calidad de fiscal, en el plazo máximo de dos días hábiles siguientes a la fecha de su dictación.
- d) El o la fiscal deberá preferentemente tener los conocimientos y calificación adecuada, incluyendo la formación en igualdad de sexualidades, géneros y no discriminación, a fin de indagar de la manera más adecuada posible. Además, deberá estar consciente de la histórica asimetría de poder presente en las relaciones de género y en la división sexual del trabajo y ponderar los hechos de manera equilibrada.
- e) La investigación de los hechos denunciados deberá practicarse con celeridad y con la mayor discreción posible, de manera de asegurar la eficacia de las diligencias decretadas. Durante el desarrollo del procedimiento el o la fiscal deberá observar los principios de confidencialidad, imparcialidad, debida diligencia, no victimización secundaria y perspectiva de género.
- f) Cuando la situación así lo amerite, acorde a los antecedentes iniciales de que se disponga y de aquellos que durante el curso de la investigación se recaben, el o la Fiscal podrá, en cualquier momento, requerir al/ a la alcalde/sa, que se dispongan las medidas de resguardo que sean necesarias a efectos de evitar la reiteración de las mismas conductas u hostigamientos derivados de los hechos denunciados, esto con el objeto de mantener un ambiente laboral de respeto entre las personas involucradas, así como disponer de aquellas

que estime pertinentes, de conformidad a las amplias facultades otorgadas por el art.133 y siguientes del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Las medidas serán esencialmente temporales y se mantendrán durante toda la etapa en que se extienda el procedimiento administrativo disciplinario, sin perjuicio de las facultades de que goza la municipalidad en conformidad con la legislación vigente.

- g) Tanto el denunciante como el denunciado y su abogado que asuma su defensa tendrán derecho a conocer el contenido de la investigación a partir de la formulación de los cargos.
- h) Serán consideradas como agravantes, entre otras:
 - i. La reiteración de la conducta, entendiéndose como tal que la denunciada haya sido sancionada previamente por cualquiera de las conductas descritas en el presente protocolo.
 - ii. La existencia de asimetría de poder entre la persona afectada y la denunciada.
 - iii. La existencia de dos o más personas concertadas para cometer la conducta constitutiva de violencia en el trabajo, discriminación y acoso laboral o sexual.

En el caso que el/la fiscal consideré que la conducta constituye una falta grave al principio de probidad, deberá sugerir la sanción de destitución y proponer, si así lo estima de acuerdo con el mérito de la investigación, la exención de inhabilidad de ingreso a la Administración Pública de cinco años, siendo el/la alcalde/sa quien resuelva en definitiva la procedencia de la propuesta. La aplicación de toda medida disciplinaria deberá ser notificada al afectado.

Si la autoridad aprueba el sobreseimiento del procedimiento, o determina la absolución o aplicación de cualquier medida disciplinaria, la persona denunciante deberá ser notificada en un plazo máximo de 5 días desde que se dictó el Decreto Alcaldicio, por el Secretario Municipal. La decisión podrá ser reclamada por ella ante la CGR en un plazo de 20 días hábiles contados desde la notificación.

XI.- PROCEDIMIENTO INVESTIGATIVO Y SANCIONATORIO DE ALCALDE/SA, CONCEJALES, DIRECTORES O JEFATURAS QUE DEPENDAN JERÁRQUICAMENTE DEL ALCALDE O ALCALDESA DE FORMA DIRECTA.

En caso de que la persona denunciada por las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m)⁶ del EAFM o el denunciante, sea el alcalde o la alcaldesa, un concejal o concejala o funcionarios o funcionarias que se desempeñen como directivos y jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, se deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la República dicha situación, en un plazo máximo de 3 días hábiles. Dicha entidad sustanciará el sumario respectivo conforme a las reglas del título V de la responsabilidad administrativa de funcionarios municipales, en cuanto sean compatibles. El Municipio no podrá realizar un examen de admisibilidad de la denuncia, ya que sólo le corresponderá a la Contraloría

⁶ l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación, y m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo.

General de la República pronunciarse sobre la necesidad o no de iniciar un sumario administrativo mediante Resolución fundada.

Si se determina la responsabilidad del alcalde o alcaldesa en los hechos, se indicará en la resolución respectiva que los concejales y concejalas deberán observar lo dispuesto en el artículo 60⁷, letra c) de la ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, toda vez que se entenderá la existencia de una contravención de carácter grave a las normas sobre probidad administrativa, por lo que deberán dar inicio al procedimiento establecido en los artículos 17 y siguientes de la ley N° 18.593, de los Tribunales Electorales Regionales, para lo cual no requerirán patrocinio de abogado. En el requerimiento, los concejales podrán pedir al tribunal electoral regional respectivo la cesación en el cargo o, en subsidio, la aplicación de alguna de las medidas disciplinarias dispuestas en las letras a), b) y c) del artículo 120 de la ley N° 18.883 que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, a saber, censura, multa o suspensión del empleo desde treinta días hasta tres meses.

El mismo procedimiento descrito en los incisos anteriores se utilizará cuando el Tribunal Electoral Regional estime que uno o más concejales han incurrido en una contravención grave de las normas sobre probidad administrativa o en notable abandono de deberes.

Con todo, la cesación en el cargo de alcalde, tratándose de las causales contempladas en las letras a), b) y c), operará sólo una vez ejecutoriada la resolución que declare su existencia. Sin perjuicio de ello, en el caso de notable abandono de deberes o contravención grave a las normas sobre probidad administrativa, el alcalde quedará suspendido en el cargo tan pronto le sea notificada la sentencia de primera instancia que acoja el requerimiento.

El Decreto Alcaldicio que sobresea, absuelva o aplique medidas disciplinarias en contra de los funcionarios del primer nivel jerárquico, es decir, aquellos indicados en este apartado, respecto de los hechos mencionados en el artículo 82 letras l) o m) del EAFM, estará sujeto a toma de razón de la Contraloría General de la República.

XII.- SEGUIMIENTO

El seguimiento de las medidas adoptadas, así como el seguimiento a la persona afectada, le corresponderá a quien detente la Secretaría Ejecutiva del Comité.

Para materializar el adecuado seguimiento que debe realizar el Comité, la Dirección de Gestión de Personas hará entrega de antecedentes relevantes en esta materia. Asimismo, la Oficina de Sumarios proporcionará las cifras relativas a sanciones aplicadas por conductas reguladas en este Protocolo durante el periodo consultado y todo otro antecedentes que se requiera al efecto.

⁷ **Artículo 60.-** El alcalde cesará en su cargo en los siguientes casos: c) Remoción por impedimento grave, por contravención de igual carácter a las normas sobre probidad administrativa, o notable abandono de sus deberes; La causal establecida en la letra c) será declarada por el tribunal electoral regional respectivo, a requerimiento de, a lo menos, un tercio de los concejales en ejercicio, **o por un concejal o concejala cuando el alcalde o la alcaldesa** haya sido el denunciado o denunciada y se haya verificado en procedimiento de sumario administrativo instruido por la Contraloría General de la República, la concurrencia de las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la Ley N°18.883, en relación al artículo 126 del mismo cuerpo legal, caso en el cual se entenderá contravención de carácter grave a las normas sobre probidad administrativa, observándose el procedimiento establecido en los artículos 17 y siguientes de la ley N°18.593, de los Tribunales Electorales Regionales, para lo cual no se requerirá patrocinio de abogado.

En el requerimiento, los concejales podrán pedir al tribunal electoral regional respectivo la cesación en el cargo o, en subsidio, la aplicación de alguna de las medidas disciplinarias dispuestas en las letras a), b) y c) del artículo 120 de la ley N°18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

De igual forma, en atención al deber de información concebido como garantía y protección a la persona afectada, el Comité deberá informar a dicho interesado mediante correo electrónico el avance en el procedimiento disciplinario cada **20 días** hábiles y notificará el Decreto Alcaldicio que lo resuelva, de acuerdo con los plazos establecidos en este Protocolo.

XIII.- MESA TÉCNICA DE APOYO

Con el objetivo de plantear mejoras permanentes en la aplicación del presente Protocolo se creará una Mesa Técnica de Apoyo, que tendrá como función proponer medidas que tiendan a mitigar los factores de riesgos que pueden generar situaciones de maltrato, acoso laboral o sexual y violencia en el trabajo.

La Mesa sesionará a lo menos cada tres meses, que estará conformada de la siguiente manera

- Los integrantes del Comité
- Administradora/or Municipal
- Director de la Dirección de Gestión de Personas
- Jefa de Bienestar
- Encargado de prevención de riesgos
- Comités Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad
- Directivas de las asociaciones de funcionarios

La convocatoria para el funcionamiento de la Mesa y la logística que ello implique será gestionada por DIGEPER con al menos 10 días de anticipación a la fecha de sesión, debiendo notificar a todos los interesados mediante correo electrónico.

De ser necesario o pertinente, la Mesa Técnica podrá invitar a participar de su reunión a los Comités Paritarios de la Municipalidad, a los Comités de Aplicación del Cuestionario SEAL-SM /SUSESO, al equipo de Prevención de Riesgos de la Dirección de Gestión de Personas, al ejecutivo del Organismo Administrador de la ley 16.744, y a quién estime conveniente en pos de ofrecer mejoras permanentes considerando la prevención, capacitación y difusión de los contenidos y el funcionamiento del Comité.

Para todos los efectos, la Dirección de Gestión de Personas debe entenderse como el órgano técnico asesor del protocolo y del funcionariado en todas las materias reguladas por este protocolo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO 1° TRANSITORIO: Para todos los efectos legales, el presente protocolo comenzará a regir desde su total tramitación. Sin perjuicio de ello, el Comité constituido a esta fecha mantendrá su funcionamiento hasta la constitución del nuevo comité, en conformidad a lo establecido en el presente protocolo.

ARTÍCULO 2° TRANSITORIO: A fin de actualizar la conformación de los miembros del Comité, la Dirección de Gestión de Personas deberá gestionar las medidas necesarias para celebrar el proceso eleccionario dentro del plazo de 30 días desde la entrada en vigor del presente protocolo. Tras las elecciones, se deberán formalizar mediante decreto alcaldicio a los integrantes titulares y subrogantes del Comité, de acuerdo con las reglas establecidas en el capítulo III de este protocolo.

ARTÍCULO 3° TRANSITORIO: El Comité conformado según lo dispuesto en el artículo 2° transitorio comenzará a sesionar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su elección. Los miembros titulares deberán organizar su modalidad de trabajo en un plazo no mayor a 5 días desde el inicio de su periodo. En caso de impedimento de alguno de los miembros titulares, operará la subrogancia prevista.

ARTÍCULO 4° TRANSITORIO: En cada renovación de los integrantes del Comité, serán entregados los antecedentes de funcionamiento del órgano, así como los informes que den cuenta de las estadísticas de las denuncias abordadas en el respectivo período. Se deberá levantar acta de los documentos entregados por el Comité saliente.

ARTÍCULO 5° TRANSITORIO: Los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la entrada en vigor de la Ley N°21.643 “Karin” y del presente protocolo, se registrarán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia. Tratándose de conductas o hechos que podrían ser constitutivos de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, acaecidos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la Ley N°21.643, y que fueron denunciados durante su vigencia, serán investigados mediante procesos disciplinarios que se registrarán por las disposiciones de la Ley Karin en los aspectos procedimentales. Sin perjuicio de ello, los aspectos sustanciales de la normativa no serán aplicable a las denuncias iniciadas por hechos anteriores a la entrada en vigencia de la Ley Karin, en atención al principio de irretroactividad de la Ley consagrado en la Carta Magna.

ARTÍCULO 6° TRANSITORIO: Se deberá actualizar la Guía Práctica de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual elaborada por la Dirección de Asesoría Jurídica con fecha 23 de diciembre de 2020, en un plazo máximo de 90 días desde la fecha de entrada en vigencia de este Protocolo. Para ello, la Dirección de Asesoría Jurídica podrá requerir la asesoría de la Dirección de Gestión de Personas.

ANEXO 1: MARCO NORMATIVO

Decreto 100 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Decreto con Fuerza de Ley 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades del Ministerio del Interior.

Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, del Ministerio del Interior

Ley N°18.883 que Aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, del Ministerio del Interior.

Decreto con Fuerza de Ley 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Ley N°20.607, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación, del Ministerio Secretaría General de Gobierno.

Ley N°21.120 que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Ley N°16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Ley N°21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Ley N°21.687 que modifica la Ley 21.643 que, a su vez, 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, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Decreto N°21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

Dictámenes E502639/2024, E516610/24 y E30538/25 emitidos por la Contraloría General de la República.

Dictámenes 3088/32 de 2020 y 823/26 de 2017 de la Dirección del Trabajo sobre identidad de género.

Instructivo Presidencial sobre Igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, del 23 de mayo de 2018.

Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual del Servicio Civil.

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

MATRIZ DE RIESGOS - ACOSO LABORAL

El presente instrumento es de uso exclusivo del Departamento de Desarrollo Organizacional, de la Dirección de Gestión de Personas

DIRECCIONES MUNICIPALES		IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS	TAREAS	CONTROLES		RESULTADOS ACTUALES	
DIRECCIONES	CARGO (MAESTRO)	Dimensión y/o criterio observación	FUNCIONES	Tipo de medida	Descripción de la medida	Nivel de Riesgo (NR = NP x NC)	Interpretación del resultado
GESTIÓN DE PERSONAS	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ASISTENCIA	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	LICENCIAS MEDICAS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CONTRATOS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ANALISTA DE REMUNERACIONES	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ADMINISTRATIVO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	FUNCIÓN PROFESIONAL	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	PREVENCIÓN DE RISGOS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas / Labores en terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ANALISTA CONTABLE	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	APOYO BIENESTAR	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas / Labores en terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	DIRECCIÓN	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas / Labores en terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	CONTROL DE GESTIÓN	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas / Labores en terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN DE OBRAS	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	INSPECTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	LABORES ADMINISTRATIVAS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ATENCIÓN A PÚBLICO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	APOYO INFORMÁTICO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO DE TRANSPARENCIA	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ARCHIVERO/A	ACOSO LABORAL	Labores operativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	FUNCIONES TECNICAS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	FIZCALIZADOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ate nción de público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	LABORES ADMINISTRATIVAS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ARQUITECTO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	FUNCIONES PROFESIONALES	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	INSPECTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CONDUCTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	FUNCIONES PROFESIONALES	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	INSPECTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ARQUITECTO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CONDUCTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ARQUITECTO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ANALISTA PLANIFICACIÓN SOCIAL	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	FUNCIONES PROFESIONALES	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
SECRETARIA MUNICIPAL	SECRETARIO/A MUNICIPAL	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O DE LA DIRECCIÓN	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	CONDUCTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A BIEN NACIONAL DE USO PUBLICO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

SECRETARIA COMUNAL DE PLANIFICACIÓN	ASISTENTE CONCEJAL	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A DE OFICINA CEDOC	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	DIRECTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ANALISTA DE LICITACIÓN	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	FUNCIONES PROFESIONALES	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	INSPECTOR/A TECNICO DE SERVICIOS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ASESOR/A URBANISTA	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ARQUITECTO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ANALISTA PLANIFICACIÓN SOCIAL	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	FUNCIONES PROFESIONALES	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ANALISTA DE PROYECTOS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	OPERADOR DE RIESGOS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ANALISTA DE PLANIFICACIÓN SOCIAL	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	PROFESIONAL SECPLA	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	OPERADOR DE RIESGOS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	PROFESIONAL SECPLA	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN DE ASESORIA JURIDICA	DIRECTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SUBDIRECTOR	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CONDUCTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ABOGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención a público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ASESOR JURIDICO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	FUNCIONES TECNICAS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	PROFESIONALES	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

DIRECCIÓN DE CONTROL	DIRECTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CONDUCTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ABOGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	FISCALIZADOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	AUDITOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL	ADMINISTRADOR/A MUNICIPAL	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CONTROL DE GESTIÓN	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ABOGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	AUXILIAR DE ASEO	ACOSO LABORAL	labores operativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ANALISTA TRANSPARENCIA PASIVA	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ANALISTA	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ALCALDIA	ALCALDESA	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención de público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	JEFE/A DE GABINETE	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CONDUCTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN DE COMUNICACIONES	DIRECTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CONDUCTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	PERIODISTAS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	DISEÑADOR/A GRAFICO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN DE OPERACIONES	DIRECTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	FUNCIONES PROFESIONALES	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCRAGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	AUXILIARES DE ASEO	ACOSO LABORAL	labores operativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	PORTERIA		labores operativas	Medidas administrativas				
	RONDIN	ACOSO LABORAL	labores operativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO DE BACHEO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno					
	PERSONAL DE BACHEO	ACOSO LABORAL	labores operativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ENCARGADO/A DE ABASTECIMIENTO DE COMBUSTIBLE	ACOSO LABORAL	labores operativas/administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ELECTRICISTA	ACOSO LABORAL	labores operativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	MANTENCIÓN DE EDIFICIOS	ACOSO LABORAL	labores operativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN								
DIRECTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique	
SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique	
CONDUCTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique	

	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención de público	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	INSPECTOR/A MUNICIPAL	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ANALISTA TRANSPARENCIA ACTIVA Y CONTROL DE GESTIÓN	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención de público	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	INSPECTOR/A MUNICIPAL	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	GESTIÓN ESTADÍSTICOS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN DE INFORMÁTICA	DIRECTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	INSPECTOR TECNICO	ACOSO LABORAL	labores operativas/administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
1ER JUZGADO DE POLICIA LOCAL	JUEZ/A POLICIA LOCAL	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A REGISTRO DOCUMENTAL EN SISTEMAS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ACTUARIO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O ABOGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	OFICIAL DE SALA	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ESTAFETA CONDUCTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ATENCIÓN A PUBLICO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	APOYO ADMINISTRATIVO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

2DO JUZGADO DE POLICIA LOCAL	JUEZ/A POLICIA LOCAL	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A REGISTRO DOCUMENTAL EN SISTEMAS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ACTUARIO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	SECRETARIA/O ABOGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ate nición de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	OFICIAL DE SALA	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ate nición de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ESTAFETA CONDUCTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ATENCIÓN A PÚBLICO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	APOYO ADMINISTRATIVO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN DE ADMINSTRACIÓN Y FINANZAS	DIRECTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ESTAFETA CONDUCTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ENCRAGADO/A DE CONFECCIÓN DE PAGOS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ANALISTA CONTABLE	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ANALISTA FINANCIERO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	FUNCIONES PROFESIONALES	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	APOYO ADMINISTRATIVO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ENCARGADO/A DE BODEGA	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	APOYO ADMINISTRATIVO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CONTROL DE GESTIÓN	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/Operativo	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A DE REMATES BIENES MUNICIPALES	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/Operativo/atención de público	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	APOYO ADMINISTRATIVO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ATENCIÓN A PUBLICO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	APOYO ADMINISTRATIVO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A DE INGRESOS MUNICIPALES	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ENCARGADO/A DE TRANSPARENCIA PASIVA PATENTES COMERCIALES	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ATENCIÓN A PUBLICO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	APOYO ADMINISTRATIVO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	TESORERA/O MUNICIPAL	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A DE INGRESOS MUNICIPALES	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A DE EGRESOS MUNICIPALES	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ENCARGADO/A DE EGRESOS DE TESORERIA MUNICIPAL	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ATENCIÓN A PUBLICO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

DIRECCIÓN DE MEDIO AMBIENTE	DIRECTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ATENCIÓN A PÚBLICO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público					

	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	INSPECTOR TECNICO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	INPECTOR/A AREAS VERDES	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	FUNCIÓN PROFESIONAL	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CUADRILLA DE PODA	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno					
	ENCRAGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	INSPECTOR/A TECNICO DE SERVICIOS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	FUNCIÓN PROFESIONAL	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	INSPECTOR/A TECNICO DE SERVICIOS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	FUNCIÓN PROFESIONAL	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARAGDO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	FUNCIONES TECNICAS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	AUXILIAR DE ASEO	ACOSO LABORAL	labores operativas/atención de público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ENCARGADO/A DE ATENCIÓN VETERINARIA	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	MEDICO VETERINARIO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN DE TRANSITO Y TRANSPORTE PUBLICO	DIRECTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARAGDO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	EXAMINADOR/A DE LICENCIAS DE CONDUCIR	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ARCHIVERO/A	ACOSO LABORAL	Labores operativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ATENCIÓN A PUBLICO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	OPERADOR/A DE SISTEMA	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	APOYO ADMINISTRATIVO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ATENCIÓN TELEFONICA Y CORREOS ELECTRONICOS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	MEDICO GABINETE PSICOTECNICO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	INSPECTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	INSPECTOR/A TECNICO DE SERVICIOS DE ESTACIONAMIENTOS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	INSPECTOR/A DE CONTRATOS EXTERNOS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	FUNCIONES PROFESIONALES	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO	DIRECTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/atención público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ABOGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CONTROL DE GESTIÓN	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	APOYO ADMINISTRATIVO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	FUNCIONES PROFESIONALES	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	CONDUCTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A DE PROGRAMAS EXTERNOS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ASISTENTE SOCIAL	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	FONOAUDIOLOGO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A DE PROGRAMAS POSTRADOS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	CONDUCTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ASISTENTE SOCIAL	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	APOYO ADMINISTRATIVO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	REGISTRO SOCIAL DE HOGARES	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A DE ESTADISTICAS Y CONTROL INTERNO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A DE PROGRAMAS ENFERMOS CRONICOS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ENCARGADO/A DE PROGRAMAS SUBSIDIOS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ATENCIÓN A PÚBLICO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A DE VINCULACIÓN CON EL MEDIO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	APOYO ADMINISTRATIVO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCRAGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/su pervisión terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CONDUCTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	AUXILIAR	ACOSO LABORAL	Labores operativas / terreno	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	FONOAUDIOLOGO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ASISTENTE SOCIAL	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	COORDINADOR DE TALLERES	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	FUNCIONES TECNICAS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ate nación de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCRAGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ate nación de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	PSICOLOGO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ate nación de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ASISTENTE SOCIAL	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCRAGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CONDUCTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	FUNCIONES PROFESIONALES	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	AUXILIAR DE ASEO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	PSICOLOGO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ABOGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ASISTENTE SOCIAL	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ARQUITECTO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	CONDUCTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	REPRESENTANTE TECNICO EN MINISTERIO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	TECNICO DE SOPORTE	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ATENCIÓN A PÚBLICO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN DE SEGURIDAD PÚBLICA	DIRECTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CONDUCTOR/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	CONTROL DE GESTIÓN	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ASISTENTE ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN INTERNA	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ate nción de público/labores terreno	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A DE ASUNTOS PERSONAL	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	INSPECTOR/A DE SEGURIDAD	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A DE TURNO DE CENTRAL DE CAMARA	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A DE TURNOS OPERATIVOS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	OPERADOR/A DE APLICACIÓN DE SEGURIDAD	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	OPERADOR DE CAMARA	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	RADIO OPERADOR	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	SUPERVISOR OPERATIVO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	TELEFONISTA	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	PREVENCIÓN COMUNITARIA	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CENTRO DE ATENCIÓN A VISCTIMAS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	PROGRAMAS LAZOS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	INSPECTOR MUNICIPAL COMUNITARIO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ANALISTA ESTADISTICO	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<p>-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.</p> <p>-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.</p> <p>-Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p> <p>-Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.</p>	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ENCARGADO/A	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	OPERADOR DE GESTIÓN DE RIESGOS	ACOSO LABORAL	Labores Administrativas/atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN DE EMPRENDIMIENTO, PYMES E INNOVACIÓN	ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ENCAGADO/A DE SERNAC	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ate ncción de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CONDUCTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ASESOR LEGAL	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	TELEFONISTAS	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	TRABAJADOR SOCIAL	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ATENCIÓN A PUBLICO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ATAENCIÓN A PÚBLICO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	FUNCIONES PROFESIONALES	- Acoso sexual	Labores Administrativas/atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

MATRIZ DE RIESGOS ACOSO SEXUAL

El presente instrumento es de uso exclusivo del Departamento de Desarrollo Organizacional, de la Dirección de Gestión de Personas

DIRECCIONES MUNICIPALES		IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS	TAREAS	CONTROLES		RESULTADOS ACTUALES		
DIRECCIONES	CARGO	Dimensión y/o criterio observación	Funciones	Tipo de medida	Descripción de la medida	Nivel de Riesgo (NR = NP x NC)	Interpretación del resultado	
GESTIÓN DE PERSONAS	ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ASISTENCIA	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	LICENCIAS MEDICAS	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CONTRATOS	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ANALISTA DE REMUNERACIONES	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ADMINISTRATIVO	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
PSICOLOGO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	PREVENCIÓN DE RISGOS	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas / Labores en terreno	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ANALISTA CONTABLE	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	APOYO BIENESTAR	- Acoso sexual	Labores Administrativas / Labores en terreno	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	DIRECCIÓN	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	CONTROL DE GESTIÓN	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN DE OBRAS	ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	INSPECTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	LABORES ADMINISTRATIVAS	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ATENCIÓN A PUBLICO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
APOYO INFORMATICO	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO DE TRANSPARENCIA	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ARCHIVERO/A	- Acoso sexual	Labores operativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	FUNCIONES TECNICAS	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	FIZCALIZADOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	LABORES ADMINISTRATIVAS	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ARQUITECTO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
FUNCIONES PROFESIONALES	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
INSPECTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

CONDUCTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
FUNCIONES PROFESIONALES	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
INSPECTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ARQUITECTO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
CONDUCTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ARQUITECTO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ANALISTA PLANIFICACIÓN SOCIAL	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	FUNCIONES PROFESIONALES	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
SECRETARIA MUNICIPAL	SECRETARIO/A MUNICIPAL	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O DE LA DIRECCIÓN	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CONDUCTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A BIEN NACIONAL DE USO PUBLICO	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ASISTENTE CONCEJAL	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A DE OFICINA CEDOC	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
SECRETARIA COMUNAL DE PLANIFICACIÓN	DIRECTORA/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ANALISTA DE LICITACIÓN	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
FUNCIONES PROFESIONALES	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
INSPECTOR/A TECNICO DE SERVICIOS	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

ASESOR/A URBANISTA	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ARQUITECTO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ANALISTA PLANIFICACIÓN SOCIAL	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
FUNCIONES PROFESIONALES	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ANALISTA DE PROYECTOS	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	OPERADOR DE RIESGOS	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ANALISTA DE PLANIFICACIÓN SOCIAL	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	PROFESIONAL SECPLA	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	OPERADOR DE RIESGOS	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	PROFESIONAL SECPLA	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN DE ASESORIA JURIDICA	DIRECTORA/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SUBDIRECTOR	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
CONDUCTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ABOGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención a público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ASESOR JURIDICO	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
FUNCIONES TECNICAS	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	PROFESIONALES	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN DE CONTROL	DIRECTORA/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CONDUCTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ABOGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	FISCALIZADOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	AUDITOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL	ADMINISTRADOR/A MUNICIPAL	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
CONTROL DE GESTIÓN	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ABOGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
AUXILIAR DE ASEO	- Acoso sexual	labores operativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ANALISTA TRANSPARENCIA PASIVA	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ANALISTA	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ALCALDIA	ALCALDE/SA	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	JEFE/A DE GABINETE	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	CONDUCTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN DE COMUNICACIONES	DIRECTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CONDUCTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	PERIODISTAS	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	DISEÑADOR/A GRAFICO	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN DE OPERACIONES	DIRECTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	FUNCIONES PROFESIONALES	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
AUXILIARES DE ASEO	- Acoso sexual	labores operativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
PORTERIA	- Acoso sexual	labores operativas					
RONDIN	- Acoso sexual	labores operativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A DE BACHEO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	PERSONAL DE BACHEO	- Acoso sexual	labores operativas	Medidas administrativas				
	ENCARGADO/A DE ABASTECIMIENTO DE COMBUSTIBLE	- Acoso sexual	labores operativas/administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ELECTRICISTA	- Acoso sexual	labores operativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	MANTENCIÓN DE EDIFICIOS	- Acoso sexual	labores operativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN	DIRECTORA/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención de público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

CONDUCTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención de público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
INSPECTOR/A MUNICIPAL	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ANALISTA TRANSPARENCIA ACTIVA Y CONTROL DE GESTIÓN	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención de público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	INSPECTOR/A MUNICIPAL	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCRAGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	GESTIÓN ESTADISTICOS	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN DE INFORMATICA	DIRECTORA/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	INSPECTOR TECNICO	- Acoso sexual	labores operativas/administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
1ER JUZGADO DE POLICIA LOCAL	JUEZ/A POLICIA LOCAL	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A REGISTRO DOCUMENTAL EN SISTEMAS	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ACTUARIO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O ABOGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	OFICIAL DE SALA	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ESTAFETA CONDUCTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ATENCIÓN A PUBLICO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	APOYO ADMINISTRATIVO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
2DO JUZGADO DE POLICIA LOCAL	JUEZ/A POLICIA LOCAL	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

ENCARGADO/A REGISTRO DOCUMENTAL EN SISTEMAS	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ACTUARIO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención n público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
SECRETARIA/O ABOGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
OFICIAL DE SALA	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ESTAFETA CONDUCTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ATENCIÓN A PÚBLICO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	APOYO ADMINISTRATIVO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	DIRECTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ESTAFETA CONDUCTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A DE CONFECCIÓN DE PAGOS	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ANALISTA CONTABLE	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ANALISTA FINANCIERO	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
FUNCIONES PROFESIONALES	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	APOYO ADMINISTRATIVO	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A DE BODEGA	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	APOYO ADMINISTRATIVO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CONTROL DE GESTIÓN	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ Operativo	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A DE REMATES BIENES MUNICIPALES	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ Operativo/atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
APOYO ADMINISTRATIVO	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ATENCIÓN A PUBLICO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

APOYO ADMINISTRATIVO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A DE INGRESOS MUNICIPALES	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A DE TRANSPARENCIA PASIVA PATENTES COMERCIALES	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ATENCIÓN A PÚBLICO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	APOYO ADMINISTRATIVO	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	TESORERA/O MUNICIPAL	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A DE INGRESOS MUNICIPALES	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A DE EGRESOS MUNICIPALES	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ENCARGADO/A DE EGRESOS DE TESORERIA MUNICIPAL	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ATENCIÓN A PUBLICO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN DE MEDIO AMBIENTE	DIRECTORA/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

ATENCIÓN A PÚBLICO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público					
ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
INSPECTOR TÉCNICO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
INSPECTOR/A AREAS VERDES	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
FUNCIÓN PROFESIONAL	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
CUADRILLA PODA	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno					

ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
INSPECTOR/A TECNICO DE SERVICIOS	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
FUNCIÓN PROFESIONAL	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
INSPECTOR/A TECNICO DE SERVICIOS	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	FUNCIÓN PROFESIONAL	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARAGDO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	FUNCIONES TECNICAS	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	AUXILIAR DE ASEO	- Acoso sexual	labores operativas/atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

EXAMINADOR/A DE LICENCIAS DE CONDUCIR	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ARCHIVERO/A	- Acoso sexual	Labores operativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ATENCIÓN A PUBLICO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
OPERADOR/A DE SISTEMA	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
APOYO ADMINSTRATIVO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

ATENCIÓN TELEFONICA Y CORREOS ELECTRONICOS	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
MEDICO GABINETE PSICOTECNICO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
INSPECTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
INSPECTOR/A TECNICO DE SERVICIOS DE ESTACIONAMIENTOS	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	INSPECTOR/A DE CONTRATOS EXTERNOS	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	FUNCIONES PROFESIONALES	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO	DIRECTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ABOGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	CONTROL DE GESTIÓN	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	APOYO ADMINISTRATIVO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	FUNCIONES PROFESIONALES	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CONDUCTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

ENCARGADO/A DE PROGRAMAS EXTERNOS	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción de este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ASISTENTE SOCIAL	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción de este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
FONOAUDIOLOGO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción de este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A DE PROGRAMAS POSTRADOS	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción de este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción de este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

CONDUCTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ASISTENTE SOCIAL	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
APOYO ADMINISTRATIVO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
REGISTRO SOCIAL DE HOGARES	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A DE ESTADISTICAS Y CONTROL INTERNO	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

ENCARGADO/A DE PROGRAMAS ENFERMOS CRONICOS	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A DE PROGRAMAS SUBSIDIOS	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ATENCIÓN A PUBLICO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A DE VINCULACIÓN CON EL MEDIO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
APOYO ADMINISTRATIVO	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
CONDUCTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

AUXILIAR	- Acoso sexual	Labores operativas / terreno	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
FONOAUDIOLOGO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ASISTENTE SOCIAL	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	- Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	COORDINADOR DE TALLERES	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	FUNCIONES TECNICAS	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	PSICOLOGO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

ASISTENTE SOCIAL	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCRAGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
CONDUCTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
FUNCIONES PROFESIONALES	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

AUXILIAR DE ASEO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
PSICOLOGO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ABOGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

ASISTENTE SOCIAL	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ARQUITECTO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
CONDUCTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	REPRESENTANTE TECNICO EN MINISTERIO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	TECNICO DE SOPORTE	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ATENCIÓN A PUBLICO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN DE SEGURIDAD PÚBLICA	DIRECTORA/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	CONTROL DE GESTIÓN	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CONDUCTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ASISTENTE ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN INTERNA	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

ENCARGADO/A DE ASUNTOS PERSONAL	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
INSPECTOR/A DE SEGURIDAD	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A DE TURNO DE CENTRAL DE CAMARA	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

ENCARGADO/A DE TURNOS OPERATIVOS	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
OPERADOR/A DE APLICACIÓN DE SEGURIDAD	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
OPERADOR DE CAMARA	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	RADIO OPERADOR	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SUPERVISOR OPERATIVO	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	TELEFONISTA	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
PREVENCIÓN COMUNITARIA	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
PROGRAMAS LAZOS	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

INSPECTOR MUNICIPAL COMUNITARIO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ANALISTA ESTADISTICO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Acceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	OPERADOR DE GESTIÓN DE RIESGOS	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN DE EMPRENDIMIENTO, PYMES E INNOVACIÓN	ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. - 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCAGADO/A DE SERNAC	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. - Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. - Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. - 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

SECRETARIA/O	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
CONDUCTOR/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ASESOR LEGAL	- Acoso sexual	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
TELEFONISTAS	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
TRABAJADOR SOCIAL	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	ATENCIÓN A PÚBLICO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ATAENCIÓN A PÚBLICO	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	FUNCIONES PROFESIONALES	- Acoso sexual	Labores Administrativas/ atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

MATRIZ DE RIESGOS - VIOLENCIA EN EL TRABAJO

El presente instrumento es de uso exclusivo del Departamento de Desarrollo Organizacional, de la Dirección de Gestión de Personas

DIRECCIONES	DEPARTAMENTOS	CARGO (MAESTRO)	Dimensión y/o criterio observación	FUNCIONES	Tipo de medida	Descripción de la medida	Nivel de Riesgo (NR = NP x NC)		Interpretación del resultado
DIRECCIÓN DE OBRAS	ALUMBRADO PUBLICO	INSPECTOR/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CATASTRO	ATENCIÓN A PUBLICO	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año
		FIZCALIZADOR/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	EDIFICACIÓN	ARQUITECTO/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	EJECUCIÓN DE OBRAS	INSPECTOR/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

	INSPECCIÓN DE OBRAS	INSPECTOR/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
SECRETARIA MUNICIPAL	DIRECCIÓN	CEDOC	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral		Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
SECRETARIA COMUNAL DE PLANIFICACIÓN	ASESORIA URBANA	ARQUITECTO/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	PROYECTOS	PROFESIONALES	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	DIRECCIÓN	ABOGADO/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
		ASESOR LEGAL	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL	ATENCIÓN AL VECINO	TELEFONISTAS	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año
		TRABAJADOR SOCIAL	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
		ATENCIÓN A PÚBLICO	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
ALCALDIA	ALCALDIA	ALCALDESA	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año
		JEFE/A DE GABINETE	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año
		CONDUCTOR/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

DIRECCIÓN DE COMUNICACIONES	RELACIONES PUBLICAS	PERIODISTAS	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN DE OPERACIONES	MAYORDOMIA	RONDIN	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	Medidas de control del centro de trabajo	Implementar alarmas y botones de pánico o citófonos en las distintas dependencias o puntos donde pueda existir este tipo de situaciones violentas.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SERVICIOS GENERALES	BACHEO	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN	INSPECCIÓN DE COMERCIO	INSPECTOR/A MUNICIPAL	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año
1ER Y 2DO JUZGADO DE POLICIA LOCAL	JPL	JUEZ/A POLICIA LOCAL	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	Medidas de control del centro de trabajo	-Control del acceso al lugar de trabajo para distanciar a los clientes potencialmente agresivos de las personas que trabajan en la organización. -Implementar alarmas y botones de pánico o citófonos en las distintas dependencias o puntos donde pueda existir este tipo de situaciones violentas.	40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año
		ENCARGADO/A REGISTRO DOCUMENTAL EN SISTEMAS	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas			40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año
		ACTUARIO/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público			40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año
		SECRETARIA/O ABOGADO/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	Medidas de control del centro de trabajo	40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año	
		OFICIAL DE SALA	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	Medidas administrativas	"-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.	40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año
		ESTAFETA CONDUCTOR/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

		ATENCIÓN A PÚBLICO	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público		situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso."	40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año
		APOYO ADMINISTRATIVO	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público			40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	INVENTARIO	ENCARGADO/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	Medidas de control del centro de trabajo ----- - Medidas administrativas	-Control del acceso al lugar de trabajo para distanciar a los clientes potencialmente agresivos de las personas que trabajan en la organización. -Implementar alarmas y botones de pánico o citófonos en las distintas dependencias o puntos donde pueda existir este tipo de situaciones violentas.	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
		ATENCIÓN A PÚBLICO	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público		-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso."	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	PERMISO DE CIRCULACIÓN	ATENCIÓN A PÚBLICO	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público			20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	RENTAS MUNICIPALES	ATENCIÓN A PÚBLICO	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público			20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	TESORERÍA MUNICIPAL	ATENCIÓN A PÚBLICO	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público			40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año
DIRECCIÓN DE MEDIO	ORNATO	INSPECTOR TÉCNICO	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
		INSPECTOR/A ÁREAS VERDES	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ASEO	INSPECTOR/A TÉCNICO DE SERVICIOS	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

MEDIO AMBIENTE	MEDIO AMBINETE Y RECICLAJE	INSPECTOR/A TECNICO DE SERVICIOS	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CENTRO DE RESCATE CANINO	ENCARGADO/A DE ATENCIÓN VETERINARIA	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
		MEDICO VETERINARIO	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE PÚBLICO	DIRECCIÓN	DIRECTOR/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	Medidas de control del centro de trabajo	-Control del acceso al lugar de trabajo para distanciar a los clientes potencialmente agresivos de las personas que trabajan en la organización. -Implementar alarmas y botones de pánico o citófonos en las distintas dependencias o puntos donde pueda existir este tipo de situaciones violentas.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	LICENCIAS DE CONDUCIR	ENCARAGDO/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público			40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año
		EXAMINADOR/A DE LICENCIAS DE CONDUCIR	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público			40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año
		ATENCIÓN A PUBLICO	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público			40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año
		MEDICO GABINETE PSICOTECNICO	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público			40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año
	INGENIERIA EN TRANSITO	INSPECTOR/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	"-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso."	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
		INSPECTOR/A DE CONTRATOS EXTERNOS	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique		

PERSONA MAYOR	ASISTENTE SOCIAL	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas de control del centro de trabajo	pánico o citófonos en las distintas dependencias o puntos donde pueda existir este tipo de situaciones violentas.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	FONOAUDIOLOGO/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	- Medidas administrativas	"-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ASISTENTE SOCIAL	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas de control del centro de trabajo - Medidas administrativas	-Control del acceso al lugar de trabajo para distanciar a los clientes potencialmente agresivos de las personas que trabajan en la organización. -Implementar alarmas y botones de pánico o citófonos en las distintas dependencias o puntos donde pueda existir este tipo de situaciones violentas.	40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año
	ATENCIÓN A PUBLICO	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público		40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año	
	REGISTRO SOCIAL DE HOGARES	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público		40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año	
	ENCARGADO/A DE PROGRAMAS ENFERMOS CRONICOS	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público		40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año	
	ENCARGADO/A DE PROGRAMAS SUBSIDIOS	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público		40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año	
BIBLIOTECA MUNICIPAL	ENCARGADO/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	Medidas de control del centro de trabajo	pánico o citófonos en las distintas dependencias o puntos donde pueda existir este tipo de situaciones violentas.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ATENCIÓN A PUBLICO	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	- Medidas administrativas	"-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
CULTURA, PATRIMONIO Y TURISMO	ENCARGADO/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas de control del centro de trabajo	pánico o citófonos en las distintas dependencias o puntos donde pueda existir este tipo de situaciones violentas.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ENCARGADO/A DE VINCULACIÓN CON EL MEDIO	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	- Medidas administrativas	"-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
EVENTOS	CONDUCTOR/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO	EVENTOS	AUXILIARES	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores operativas / terreno	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	FOMENTO PRODUCTIVO	ENCARGADO/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
		ATENCIÓN A PÚBLICO	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público			20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
		FUNCIONES TÉCNICAS	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público			20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
		APOYO ADMINISTRATIVO	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público			20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	INCLUSIÓN	ENCARGADO/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas de control del centro de trabajo - Medidas administrativas	organización. -Implementar alarmas y botones de pánico o citófonos en las distintas dependencias o puntos donde pueda existir este tipo de situaciones violentas.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
		FONOAUDIOLOGO/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público		20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique	
		ASISTENTE SOCIAL	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público		20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique	
	JUVENTUD	ENCARGADO/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas de control del centro de trabajo	dependencias o puntos donde pueda existir este tipo de situaciones violentas.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
		COORDINADOR DE TALLERES	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	- Medidas administrativas	organización. -Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.	40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año
	MUJER	ENCARGADO/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	Medidas de control del centro de trabajo - Medidas administrativas	-Implementar alarmas y botones de pánico o citófonos en las distintas dependencias o puntos donde pueda existir este tipo de situaciones violentas.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
		PSICOLOGO/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público		20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique	

PROTECCIÓN AL MENOR	ASISTENTE SOCIAL	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.	40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año
	ENCARGADO/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	Medidas de control del centro de trabajo	-Control del acceso al lugar de trabajo para distanciar a los clientes potencialmente agresivos de las personas que trabajan en la organización.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público		-Implementar alarmas y botones de pánico o citófonos en las distintas dependencias o puntos donde pueda existir este tipo de situaciones violentas.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	PSICOLOGO/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público			20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ABOGADO/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	"-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	ASISTENTE SOCIAL	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/supervisión terreno/atención público		-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso."	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
VIVIENDA	ATENCIÓN A PUBLICO	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN	DIRECTOR/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CONDUCTOR/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/conducción	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso."	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
SEGURIDAD Y CONTROL	INSPECTOR/A DE SEGURIDAD	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.	150	Importante	Implementación de las medidas de control antes de tres meses
	ENCARGADO/A DE TURNOS OPERATIVOS	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/supervisión terreno/atención público			150	Importante	Implementación de las medidas de control antes de tres meses
	RADIO OPERADOR	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención público			40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año

SEGURIDAD PÚBLICA		SUPERVISOR OPERATIVO	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención público		Situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año	
		TELEFONISTA	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención público			40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año	
	GESTIÓN COMUNITARIA	ENCARGADO/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención público	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año	
		PREVENCIÓN COMUNITARIA	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención público			40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año	
		CENTRO DE ATENCIÓN A VICTIMAS	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención público			40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año	
		PROGRAMAS LAZOS	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público			40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año	
	GESTIÓN DE RIESGOS DE DESASTRES	ENCARGADO/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público	Medidas administrativas	-Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales. -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.	40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año	
		OPERADOR DE GESTIÓN DE RIESGOS	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ supervisión terreno/atención público			40	Moderado	Implementación de las medidas de control antes de 1 año	
			ENCARGADO/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

ATENCIÓN AL	ENCAGADO/A DE SERNAC	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	SECRETARIA/O	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	CONDUCTOR/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/ conducción	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

DIRECCIÓN DE EMPRESARIADO, PYMES E INNOVACIÓN	VECINO	ASESOR LEGAL	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción de este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
		TELEFONISTAS	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción de este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
		TRABAJADOR SOCIAL	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción de este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

		ATENCIÓN A PÚBLICO	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción de este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
		ENCARGADO/A	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción de este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
	OMIL	ATENCIÓN A PÚBLICO	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público	Medidas administrativas	-Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción de este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. -	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique

		FUNCIONES PROFESIONALES	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. - 	10	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique
DIRECCIÓN DE ASESORIA JURIDICA	DEFENSORÍA DE LA FAMILIA Y DE VÍCTIMAS	PROFESIONALES	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Labores Administrativas/atención de público/labores terreno	Medidas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> -Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso. -Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción d este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados. -Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización. 	20	Aceptable	No requiere intervención, salvo que un análisis más preciso lo justifique