



REF. APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE
ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL
TRABAJO.

2066

DECRETO ALCALDICIO EXENTO N° _____

Cabrero, 31 de Julio de 2024.

VISTOS:

1. Ley N° 18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
2. Ley N° 19.880 de Bases de Procedimientos Administrativos que rigen los actos de la Administración del Estado.
3. Constitución Política de la República
4. Ley N° 21.643, que modifica código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
5. Art. N° 2 Código del trabajo.
6. Decreto Supremo N° 122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio N° 190 de la Organización Mundial del Trabajo sobre la violencia y el acoso.
7. Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

CONSIDERANDO:

1. Que la Ley N° 21.643, que busca prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N° 1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que *"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo"*, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.
2. Que, la Ley N° 21.643 dispone el deber de los órganos de la Administración del Estado de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.



REF. APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

DECRETO ALCALDICIO EXENTO N° 2066

Cabrero, 31 de Julio de 2024.

3. Que, el objetivo del presente protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

DECRETO:

1. **APRUEBÁSE**, a contar del 1 de agosto de 2024, Protocolo de prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo del Departamento de Salud de Cabrero.

Protocolo de Prevención del *acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo*

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Municipalidad de Cabrero ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Este protocolo se basa en la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género". Este marco normativo implica la adopción de medidas que promuevan la igualdad y erradiquen la discriminación, rechazando cualquier conducta de acoso sexual, laboral o violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.



REF. APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

2066

DECRETO ALCALDICIO EXENTO N° _____

Cabrero, 31 de Julio de 2024.

2. Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Estas situaciones suelen surgir de la ausencia o deficiencia en la gestión de los riesgos psicosociales y en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo. La municipalidad asume su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto la municipalidad como los funcionarios se comprometen a identificar y gestionar participativamente los riesgos psicosociales en el trabajo. La municipalidad los incorporará en su matriz de riesgos, evaluándolos, monitoreándolos, mitigándolos o corrigiéndolos constantemente según los resultados de su seguimiento. Los funcionarios, por su parte, apoyarán al alcalde en la identificación de los riesgos que detecten en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garantes de la salud y seguridad, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este protocolo se aplicará a todas y todos los funcionarios, indistintamente de la calidad jurídica de vinculación, funcionarios, incluidas jefaturas, o directores de la Municipalidad de Cabrero, independientemente de su relación contractual, así como a contratistas, subcontratistas y proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias, así como a alumnos en práctica.

4. Marco normativo

- Constitución Política de la República de Chile
- Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual.
- Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral, sancionando las prácticas de este tipo.
- Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
- Convenio N°190 de la Organización Mundial del Trabajo sobre la violencia y el acoso.



REF. APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE
ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL
TRABAJO.

2066

DECRETO ALCALDICIO EXENTO N° _____

Cabrero, 31 de Julio de 2024.

- Ley N° 21.643, (Ley Karin) 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.

5. Definiciones

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

- I. **Acoso Sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

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

Ejemplos de acoso sexual incluyen:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos sin el consentimiento del destinatario.
 - Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
 - Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
 - Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, incluyendo roce, pellizcos, besos deliberados no deseados.
 - Cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- II. **Acoso Laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más funcionarios, en contra de otro u otros funcionarios, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o



REF. APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN
DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN
EL TRABAJO.

2066

DECRETO ALCALDICIO EXENTO N° _____

Cabrero, 31 de Julio de 2024.

bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

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

Ejemplos de acoso laboral incluyen:

- Juzgar el desempeño de un funcionarios de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- Uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a funcionario/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a los funcionarios y a los funcionarias, con ocasión de



REF. APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE
ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL
TRABAJO.

2066

DECRETO ALCALDICIO EXENTO N° _____

Cabrero, 31 de Julio de 2024.

la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Ejemplos de violencia en el trabajo incluyen:

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

Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional y la vulnerabilidad, entre otros, cuando son mal gestionados, pueden ser el inicio o la causa de posteriores conductas de acoso y violencia en el trabajo. Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas también pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que culminan en violencia y acoso, especialmente por razones de género. A continuación, se presentan las definiciones de comportamientos incívicos y sexismo, para una comprensión más detallada y su adecuada identificación en el entorno laboral.

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

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.



REF. APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN
DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN
EL TRABAJO.

2066

DECRETO ALCALDICIO EXENTO N° _____

Cabrero, 31 de Julio de 2024.

- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios, propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- Respetar los espacios personales del resto de los funcionarios, propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

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

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

Ejemplos de sexismo hostil incluyen:

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

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son: [se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista].



REF. APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE
ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL
TRABAJO.

2066
DECRETO ALCALDICIO EXENTO N°

Cabrero, 31 de Julio de 2024.

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

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia**, y tampoco son comportamientos incívicos o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidas las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un funcionario sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un funcionario sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del funcionario y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

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

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, disponible en el siguiente link:

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621>

y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.



REF. APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

2066
DECRETO ALCALDICIO EXENTO N° _____

Cabrero, 31 de Julio de 2024.

7. Derechos y deberes de la municipalidad y de los funcionarios y las funcionarias

a) Funcionarios y funcionarias de planta, contrata, honorario, subrogante, suplente o en cualquier otra calidad jurídica

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

b) Municipalidad

- i. Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas funcionarios.
- ii. Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- iii. Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- iv. Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- v. Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- vi. Monitorear el cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.



REF. APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

DECRETO ALCALDICIO EXENTO N° 2066

Cabrero, 31 de Julio de 2024.

8. Organización para la gestión del riesgo

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la municipalidad ha designado a la Jefa de personal o a quien le subrogue.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Se capacitará a los funcionarios y servidores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante correo electrónico, eventualmente mediante reuniones ampliadas, reuniones presenciales o telemáticas o material audiovisual.

Los funcionarios y las funcionarias podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a la jefa de personal o quien le subrogue.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes será la jefa de personal o quien le subrogue.

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

La Municipalidad de Cabrero declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas funcionarios.



REF. APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

DECRETO ALCALDICIO EXENTO N° 2066

Cabrero, 31 de Julio de 2024.

La Municipalidad de Cabrero reconoce que el acoso y la violencia pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la alcaldía como por los funcionarios, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a los funcionarios(as) mediante la publicación en la página web municipal, enviado a la asociación de funcionarios, y notificado a cada uno de los correo electrónicos de los funcionarios.

1. Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años.

Para lo anterior, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.



REF. APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

2066

DECRETO ALCALDICIO EXENTO N° _____

Cabrero, 31 de Julio de 2024.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO

Carga de trabajo (sobrecarga)
Falta de reconocimiento al esfuerzo
Inequidad en la distribución de las tareas
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas o xenófobas
Conductas de acoso sexual
Violencia ejercida por funcionarios o personas externas al vínculo laboral

2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Incorporar estas medidas en caso de que exista la posibilidad de que se presenten o se haya presentado estas situaciones en la organización, considerando la naturaleza de los servicios prestados.

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

Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los funcionarios y funcionarias de las áreas o unidades afectadas.

Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la I. Municipalidad de Cabrero abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos [mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros].



REF. APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

DECRETO ALCALDICIO EXENTO N° 2066

Cabrero, 31 de Julio de 2024.

Además, la entidad empleadora organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.]

Alcaldía, concejales, directoras, jefaturas y funcionarios municipales, se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas, así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

La municipalidad informará y capacitará a los funcionarios sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante cursos y el responsable de esta actividad será Secretaría Municipal.

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

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los funcionarios mediante afiches, circulares, correos electrónicos, para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con la jefa de personal o quien le subrogue.

Medidas de prevención a implementar
Capacitación
Manual de buen trato
Campaña informativa

3. Mecanismos de seguimiento

La Municipalidad de Cabrero, con la participación de los funcionarios miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto



REF. APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

DECRETO ALCALDICIO EXENTO N° 2066

Cabrero, 31 de Julio de 2024.

de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por los funcionarios, solicitándolo a jefa de personal de la I. Municipalidad de Cabrero.

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

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

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

IV. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN

- Los procedimientos de investigación regulados en este párrafo deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- Denuncia en caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo debe dirigirse a la Alcalde de la I. Municipalidad de Cabrero, quien es el único facultado para instruir el proceso sumarial respectivo, según Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, donde se prohíbe a todo funcionario realizar cualquier acto calificado como acoso.
- Deberá formularse por **escrito y firmada o de forma verbal**. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante. Siendo improcedente, por tanto, efectuar denuncias anónimas sobre esas materias.



REF. APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

2066
DECRETO ALCALDICIO EXENTO N°

Cabrero, 31 de Julio de 2024.

Resulta relevante señalar que Contraloría General de la República, ha resuelto en el dictamen N° E350740, de 2023, *“que en el caso de las denuncias sobre acoso, previo a recurrir ante dicha Entidad Fiscalizadora la persona denunciante active los mecanismos e instrumentos contemplados en el protocolo interno establecido por la respectiva institución pública para canalizar e investigar las denuncias por acoso laboral o sexual, lo que debe extenderse a las denuncias por violencia en el trabajo.”*

- Debe ser **Confidencial**, a través de oficina de partes.
- Recibida la denuncia, la máxima autoridad deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.
- De existir antecedentes suficientes, se ordenará la instrucción de **Investigación Sumaria o Sumario Administrativo**. En caso de que el sumario se ordene por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), deberá preferentemente designarse fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.
- Comunicación a Contraloría General de la República. Es deber de poner en conocimiento de la Entidad, **en el plazo de tres días hábiles**, cuando la persona **denunciada o denunciante** por conductas de acoso sexual o laboral, sea el alcalde o la alcaldesa, un concejal o concejala o funcionarios o funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, para efectos que sea la Entidad Contralora la que sustancie el sumario respectivo.
- Al respecto, tal comunicación debe hacerse en el plazo señalado, sin que corresponda que el municipio realice algún tipo de examen o admisibilidad de la pertinente denuncia, ya que solo este Organismo Fiscalizador puede determinar, mediante resolución fundada, no dar inicio al sumario administrativo.

1. Medidas Precautorias:

- Artículo 134, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales: Explicitando que no deben implicar menoscabo o pérdida de derechos para los involucrados, entre éstas, por ejemplo, la separación física de espacios.



REF. APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN
DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA
EN EL TRABAJO.

DECRETO ALCALDICIO EXENTO N° 2066 

Cabrero, 31 de Julio de 2024.

- En caso de que el sumario se adopte por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

2. RESPECTO DE LAS SANCIONES:

- a) **Para quien cometa estas faltas**, la medida disciplinaria de destitución como exclusivo castigo para dicha falta, previo procedimiento disciplinario.

El acto que sobresee, absuelve o aplica medidas disciplinarias en contra de funcionarios del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, respecto a hechos mencionados en el artículo 84, letras l) o m), está sujeto a toma de razón, en las condiciones que indica.

- b) **Para quien denuncie** injustificadamente, o se acredite falsedad de las denuncias o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

El N° 9 del artículo 62 de la ley N° 18.575 establece que contraviene especialmente el principio de probidad, efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad -como ocurriría con denuncias sobre acoso-, de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

Por su parte, las letras d) del artículo 125 de la ley N° 18.834 y e) del artículo 123 de la ley N° 18.883, prevén que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados.



REF. APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE
ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL
TRABAJO.

DECRETO ALCALDICIO EXENTO N° 2066

Cabrero, 31 de Julio de 2024.

V. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a los funcionarios mediante los siguientes medios: publicación en página web institucional, a las asociaciones de funcionarios y a cada uno de los correos institucionales de los funcionarios. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el protocolo de acoso laboral y sexual municipal.

2. **DEJESE CONSTANCIA** que el presente protocolo se aplicará a todos los funcionarios de la I. Municipalidad de Cabrero, servidores a honorarios, incluidas jefaturas, funcionarios de planta y a contrata y directores de Departamento, como así también, cuando corresponda, a los usuarios de esta I. Municipalidad, proveedores prestadores de servicios y alumnos en práctica.

3. **NOTIFIQUESE** a todo el personal de la I. Municipalidad de Cabrero, de la forma más expedita posible.

“ANOTESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE”



EDWIN VON JENTSCHYK PEÑA
SECRETARIO MUNICIPAL (S)



MARIO GIERKE QUEVEDO
ALCALDE



MGQ/EVP/EPM/bpm

DISTRIBUCIÓN

- Alcaldía
- Dirección de Administración y Finanzas
- Of. de Partes.