



**MAT.: APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN
AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y A LA VIOLENCIA
EN EL TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DE
COELEMU.**

COELEMU; 29 JUL 2024

HOY LA ALCALDIA DECRETÓ LO QUE SIGUE:

DECRETO ALCALDICIO EXENTO N° 001342

VISTOS:

1. El artículo 19 N°1, de la Constitución Política de la República de Chile, sobre Derecho a la Vida y a la Integridad física y Psíquica.
2. Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
3. La Ley N° 20.005, que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual.
4. La Ley N° 20.607, que Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral.
5. La Ley N° 18.883, artículo 82, sobre prohibiciones de acoso sexual y laboral.
6. La Ley 21.643, de fecha 15 de enero de 2024, 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.
7. Lo dispuesto en la Ley 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
8. Lo dispuesto en Decreto Supremo N° 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento de la Ley 21.643.
9. El Dictamen E516610N24, de fecha 19 de julio de 2024, imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley N° 21.643 (Ley Karin) introdujo en las leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo.
10. El Código del Trabajo, artículo 2, inciso 2, sobre el acoso sexual y.
11. Las facultades que me confiere la ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones.

CONSIDERANDO:

Lo dispuesto en el artículo 211-A y siguientes del Código del Trabajo, que dispone la obligación de los empleadores de adoptar e implementar las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo, debiendo elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744, así como establecer un protocolo de investigación del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

DECRETO:

1. **APRUEBASE** Protocolo de Prevención al Acoso Laboral y/o Sexual de la Municipalidad de Coelemu, que se adjunta y que forma parte integral del presente decreto alcaldicio.
2. **PÓNGASE** en conocimiento del presente acto administrativo de todos los funcionarios, trabajadores y prestadores de servicio del municipio, por la vía más expedita.
3. **DISPÓNGASE** la vigencia del presente protocolo a contar del día 1 de agosto de 2024, en concordancia con la Ley 21.643.

ANÓTESE, COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE EN LA PÁGINA WEB MUNICIPAL Y ARCHÍVESE.



GISELA HERNANDEZ VILLEGAS
SECRETARIO MUNICIPAL



ALEJANDRO PEDREROS URRUTIA
ALCALDE

APU/GHV

Distribución

- Todas las Direcciones.
- Archivo.

I/10011





PROTOCOLO
DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA
VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE COELEMU.

I.- ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción:

Considerando lo dispuesto en la 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, la Ilustre Municipalidad de Coelemu, ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N° 1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo", siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. Objetivo:

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la institución, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la Organización/Institución su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Además, La Municipalidad de Coelemu y sus trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los funcionarios conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, y en relación al artículo 88 de la Ley 18.883, Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales.

3. Alcance:

Este Protocolo se aplicará a todos los Funcionarios de la Ilustre Municipalidad de Coelemu Planta-Contrata, Funcionarios Códigos del Trabajo y Servidores a Honorarios.

Además, aplicará al Alcalde y a los integrantes del Concejo Municipal (Concejales y Concejales).

Se aplicará, cuando corresponda, a alumnos en práctica o a las visitas, usuarios, proveedores, contratistas, subcontratistas, y comunidad que acuda a nuestras dependencias.



4. Definiciones:

A continuación, se definen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo.

4.1 Acoso Sexual:

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

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

Por ejemplo, y sin que esta enumeración resulte taxativa, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, resultan conductas constitutivas de acoso sexual:

4.1.1. Manifestaciones no verbales presenciales:

- a) Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
- b) Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos.
- c) Gestos o movimientos de carácter sexual.

4.1.2. Manifestaciones verbales presenciales:

- a) Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a partes del cuerpo o al ciclo reproductivo con el fin de avergonzar).
- b) Comentarios de índole sexual relativos al cuerpo o apariencia de una persona.
- c) Insinuaciones sexuales y proposiciones ofensivas o molestas.

4.1.3. Extorsiones, amenazas u ofrecimientos:

- a) Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima.
- b) Proposiciones sexuales.
- c) Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales.
- d) Amenaza de perjuicios ante la no aceptación de propuestas sexuales.
- e) Concesión de ventajas laborales a quienes consienten participar en actividades sexuales.

4.1.4. Manifestaciones por medios digitales:

- a) Envío de correos electrónicos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- b) Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.
- c) Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.

4.1.5. Manifestaciones físicas:

Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, susurrar en el oído, entre otras).

4.2. Acoso Laboral:

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador, o por uno o más trabajadores (as), en contra de otro u otros trabajadores (as), por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para él o los



afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que 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, por ejemplo, y sin que esta enumeración resulte taxativa, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, resultan conductas constitutivas de acoso laboral físicas o psicológicas:

4.2.1. Ataque a la víctima con medios organizacionales (Psicológico):

- a) Restringir a una trabajadora o trabajador las posibilidades de hablar.
- b) Cambiar de lugar de trabajo, aislándolo de sus compañeros, sin que sea un requisito del trabajo.
- c) Prohibir a los compañeros hablar con una trabajadora o trabajador determinado.
- d) Excluir de reuniones.
- e) No entregar información necesaria para la realización del trabajo.
- f) Ejercer contra la trabajadora o trabajador una presión indebida o arbitraria.
- g) Evaluar su trabajo de forma inequitativa o sesgada.
- h) Amplificar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- i) Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su voluntad, conciencia y marco ético.
- j) Juzgar el desempeño de la trabajadora o trabajador de forma ofensiva.
- k) No asignarle tareas, asignarle tareas sin sentido, o asignarle funciones de inferior jerarquía del cargo desempeñado o ajenos a los conocimientos que este requiere o que resulten degradantes a la trabajadora o trabajador.
- l) Asignar tareas a una trabajadora o trabajador con datos erróneos intencionalmente.
- m) Sobrecargar selectivamente a la víctima con trabajo, en comparación con sus pares.
- n) Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
- o) Cuestionar y desautorizar las decisiones de la trabajadora o trabajador.
- p) Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con la jefatura.
- q) Esconder o dañar elementos de trabajo.

4.2.2. Ataques a la víctima a través de aislamiento social (Psicológico):

- a) Rehusar la comunicación con una trabajadora o trabajador a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con ella o él o no dirigirle la palabra.
- b) Tratar a una trabajadora o trabajador como si no existiera.
- c) Excluir a una trabajadora o trabajador de actividades sociales del equipo de trabajo, dentro del contexto laboral.

4.2.3. Ataques a la vida privada de la víctima (Físico):

- a) Criticar permanentemente la vida privada de una trabajadora o trabajador.
- b) Acoso por medios digitales (teléfono, correo electrónico o redes sociales, entre otros).
- c) Ridiculizar a la trabajadora o trabajador.
- d) Dar a entender que una trabajadora o trabajador, tiene problemas psicológicos.
- e) Mofarse de las discapacidades de una trabajadora o trabajador.
- f) Burlarse de manera hiriente y despectiva de una trabajadora o trabajador (conductas, gestos, ideas, entre otros).
- g) Mofas relativas a sus creencias políticas o religiosas, nacionalidad u origen étnico, y/o aspectos socioculturales de una trabajadora o trabajador.
- h) Mofas relativas a las actitudes, aspecto físico, género, y/o preferencia sexual de una trabajadora o trabajador.
- i) Causar daños a las pertenencias del trabajador.

4.2.4. Ataques a la salud física de la víctima (Físico):

- a) Amenazas de violencia física a una trabajadora o trabajador.
- b) Exigirle trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.



4.2.5. Agresiones verbales (Físico):

- a) Agredir con gritos a una trabajadora o trabajador.
- b) Hacer uso de expresiones hirientes, que buscan causar daño.
- c) Insultar una trabajadora o trabajador.
- d) Realizar amenazas en contra de una trabajadora o trabajador.
- e) Críticas permanentes a una trabajadora o trabajador.
- f) Realizar bromas que generen molestia, sin consentimiento y de forma reiterada.
- g) Interrumpir continuamente a la trabajadora o trabajador mientras habla.

4.2.5. Rumores (Físico):

- a) Referirse negativamente de una trabajadora o trabajador, con terceras personas.
- b) Difundir rumores que menoscaben a la víctima.

4.2.6. Ciber Acoso:

Es el acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería, las plataformas de juegos y los teléfonos móviles. Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas.

En caso de los literales 4.1 y 4.2 se considerarán manifestaciones de acoso laboral y/o sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- a. **Vertical descendente:** Desde la jefatura hacia un subordinado. Esta es la dirección más común del acoso y, si bien podría darse el caso de que el(la) acosador(a) tenga más de una víctima, suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.
- b. **Vertical ascendente:** Desde los subordinados hacia la jefatura. En este caso, ya que siempre se requiere de cierto grado de "poder" para acosar, suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura.
- c. **Horizontal:** Es el menos frecuente de los acosos porque al no existir asimetría de poder, el hostigamiento puede ser reconocido y detenido a tiempo, y además sus efectos suelen no alcanzar el mismo grado de nocividad que tienen cuando se trata de acoso vertical descendente.

4.3. Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:

Son aquellas conductas que afecten a los trabajadores/as, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de proveedores, contratistas y/o subcontratistas, así como respecto de usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, sin que esta enumeración sea taxativa, puede considerarse como tales las siguientes conductas:

- 1. Gritos o amenazas.
- 2. Hacer comentarios despreciativos de trabajadores/as referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, nacionalidad, orientación sexual, vestimenta, imagen, patologías o condiciones de salud, o características físicas y corporales.
- 3. Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- 4. Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daño psicológico o todo atentado a su integridad, así como daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores.
- 5. Robos, asaltos o toda conducta delictiva perpetrada en el lugar de trabajo.
- 6. Exposición maliciosa de trabajadores/as por medios digitales o de comunicación masiva.
- 7. Realizar grabaciones, en cualquier soporte, sin consentimiento del trabajador/a afectado/a para su uso malicioso en los términos del artículo 161-A y siguientes del Código Penal.



4.4. 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 las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones o instituciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

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

1. Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
2. Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
3. El respeto a los espacios personales del resto de los/as trabajadores/as propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
4. 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, se aparte de las obligaciones funcionarias o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

4.5. Sexismo:

Es cualquier expresión (acto, palabra, imagen, gesto o conductas no verbales) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo, género u orientación sexual.

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 son:

1. Comentarios denigrantes para hombres, mujeres o diversidades basados en dicha condición.
2. Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia hombres, mujeres o diversidades basados en dicha condición.
3. Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de hombres, mujeres o diversidades.
4. 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, y sin que la enumeración sea taxativa, son:

1. Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining".
2. Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine. Lo denominado en literatura sociológica como "manterrupting".
3. 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".



4.6. Conductas que, en general, no constituyen acoso, violencia, incivismo y/o sexismo:

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente, entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos, referidos a:

1. Asignaciones de trabajo
2. Evaluaciones propias sobre el desempeño laboral
3. Conducta relacionada con el trabajo
4. Implementación de la política de la Municipalidad de Coelemu
5. Medidas disciplinarias impuestas
6. Asignar y programar cargas de trabajo
7. Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto
8. Informar a un trabajador/a sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias
9. Informar a un trabajador/a sobre un comportamiento inadecuado
10. Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones
11. Cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador/a y que no sea utilizado subrepticia o solapadamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

5.- Principios de la Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo:

La Municipalidad de Coelemu dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en lo pertinente, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar del 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.

Los Principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo se indican a continuación:

1. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.
2. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo, enfoque de género y diversidad
3. Universalidad e inclusión.
4. Solidaridad.
5. Participación y diálogo social.
6. Integralidad.
7. Unidad y coordinación.
8. Mejora continua.
9. Responsabilidad en la gestión de riesgos.

6.- Derechos y Deberes de la Entidad Empleadora y de los trabajadores.

6.1. Entidad Empleadora:

1. 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, la información y capacitación de los trabajadores/as de la Municipalidad de Coelemu.



2. Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
3. Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
4. Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
5. Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
6. Monitorear el cumplimiento del protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.
7. Dar estricto cumplimiento a los derechos y deberes funcionarios establecidos en la Ley 18.883, Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales.

6.2. Personas Trabajadoras

1. Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
2. Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
3. Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
4. Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
5. Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
6. Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento a nivel estadístico o genérico.
7. Dar estricto cumplimiento a los derechos y deberes funcionarios establecidos en la Ley 18.883, Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales.

7. Organización para la Gestión del Riesgo:

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con el empleador, o su representante y los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Es responsabilidad de la Municipalidad, la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencia sobre la materia. Para estos fines, la Ilustre Municipalidad de Coelemu, ha designado al o la encargada de la Oficina de Personal o quien la 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/as sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de entrega presencial del protocolo a cada uno de los trabajadores, entrega de material informativo vía correo electrónico, y publicación de este en Diario Mural.

Los trabajadores podrán manifestar sus dudas o inquietudes referente a lo indicado en el protocolo por escrito en la Oficina de Personal, a través del o la encargada o quien lo subrogue.

Cuando existan trabajadores/as en régimen de subcontratación, la Ilustre Municipalidad de Coelemu, se coordinará con la empresa contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas, a modo ejemplar, mediante las exigencias correspondientes en las bases de licitación, mediante la supervisión del ITO asignado al efecto, o bien, el funcionario que deba recepcionar el cumplimiento satisfactorio del/los servicios.



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 el o la encargada de la Oficina de Personal o quien la subrogue.

II. GESTION PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga, 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 las conductas incívicas 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 Coelemu se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

La Municipalidad de Coelemu elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará como máximo cada dos años, sin perjuicio de las incorporaciones que pudieran realizarse si resultare pertinente.

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 Municipalidad de Coelemu, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La Ilustre Municipalidad de Coelemu 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 los trabajadores de la Ilustre Municipalidad de Coelemu.

El municipio reconoce que el acoso y la violencia puede 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 el Alcalde como por todos los trabajadores del municipio, 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 todos los trabajadores de la Ilustre Municipalidad de Coelemu, mediante la entrega física del documento respectivo a cada trabajador, envío a sus correos institucionales y/o personales y publicación en un lugar visible del Municipio.

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 incívicas o sexistas, de acoso



sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos; y, el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Ilustre Municipalidad de Coelemu, la Contraloría General de la República o ante la Dirección del Trabajo, 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 de:

- Él o la encargada de la Oficina de Personal
- Tres (3) representantes de los trabajadores designados por la Asociación de Funcionarios con mayor representatividad en el municipio
- Tres (3) representantes de los trabajadores que designe el Alcalde
- Tres (3) representantes del Comité de Higiene y Seguridad

En el siguiente recuadro se presentan algunos de los factores de riesgo que podrían estar presentes en el lugar de trabajo, de acuerdo a la naturaleza del servicio prestado por la Ilustre Municipalidad de Coelemu:

Identificación de algunos Factores de Riesgo que podrían estar presentes en la Municipalidad de Coelemu, de acuerdo a la naturaleza de los servicios prestados.
Carga de trabajo (sobrecarga)
Falta reconocimiento al esfuerzo/invisibilización en el trabajo
Inequidad en la distribución de las tareas
Comportamiento incívico interno y externo
Conductas Sexistas
Acoso Laboral- Sexual-Violencia en el trabajo
Infraestructura física inadecuada para desempeñar las funciones diarias
Conductas hostiles de los usuarios

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 que exista la posibilidad de que se presenten o se haya presentado estas situaciones en la organización, considerando la naturaleza de los servicios prestados:

1. 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, 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.
2. Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores/as de las áreas o unidades afectadas.



3. Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la I. Municipalidad de Coelemu abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante capacitaciones u otros.
4. Además, la institución 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.
5. Los Trabajadores de la Ilustre Municipalidad de Coelemu 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.
6. La Ilustre Municipalidad de Coelemu informará y capacitará a los trabajadores/as sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante comunicación por escrito a cada uno de ellos y el responsable de esta actividad será el o la encargada de la Oficina de Personal o quien la subrogue.

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 del municipio, 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 todos los trabajadores por escrito, mediante correo electrónico y publicación en Mural Institucional, donde podrán plantear sus dudas y realizar sugerencias en relación a las medidas preventivas. Para dicho efecto, se podrán comunicar con él o la encargada de la Oficina de Personal o quien la subrogue.

En el siguiente recuadro se presentan las medidas de prevención del riesgo a implementar, de acuerdo a los factores de riesgo ya identificados en la Ilustre Municipalidad de Coelemu:

Medidas de Prevención del Riesgo a Implementar:
Capacitación en Prevención de los Riesgos de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo.
Decálogo del buen trato.
Campaña de difusión.

3. Mecanismos de Seguimiento:

La Municipalidad de Coelemu, con la participación de él o la encargada de la Oficina de Personal o quien la subrogue, representantes de los trabajadores designados por la Asociación de Funcionarios con mayor representatividad en el municipio (3), representantes de los trabajadores que designe el Alcalde (3), representantes del Comité de Higiene y Seguridad (3), evaluarán periódicamente 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 de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la municipalidad, la Contraloría General de la República o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por los trabajadores, solicitándolo a él o la encargada de la Oficina de Personal o quien la subrogue.



Se incorporará la evaluación y mejora continua del cumplimiento de la gestión preventiva, que será informada a nivel estadístico o genérico a los trabajadores/as. El siguiente recuadro contiene ejemplos que deben adaptarse según la realidad del Municipio.

Evaluación del Cumplimiento	Mejora a implementar
Ejemplo: Se cumple	Ejemplo: Revisión del proceso de clima laboral
Ejemplo: No se cumple	Ejemplo: Reunión con funcionarios/as
Ejemplo: Se cumple parcialmente (50 %)	Ejemplo: Entrega a los funcionarios del informe estadístico.

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

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

IV. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a los trabajadores/as, mediante los siguientes medios:

- 1) Memorándum general y entrega física del presente protocolo a cada uno de ellos y,
- 2) Correo electrónico institucional y/o personal.
- 3) Entrega del presente protocolo a nuevas contrataciones o nombramientos de forma física. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán como anexos en los reglamentos internos del municipio y en los instrumentos de gestión municipal pertinentes.



ALEJANDRO PEDREROS URRUTIA
ALCALDE
I. MUNICIPALIDAD DE COELEMU

