



Cerro Sombrero 16 de octubre de 2024.

**DECRETO ALCALDICIO NUM. 591/SECCIÓN B.-**

**VISTOS:**

- 1) El correo electrónico de fecha 15 de octubre de 2024 de Gustavo Alfonsi Canales, Director de Control, que solicita elaboración de Decreto Alcaldicio que apruebe el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo 1ra Versión Ilustre Municipalidad de Primavera.
- 2) El Decreto Alcaldicio N°590 de fecha 16 de octubre de 2024 que regulariza designación de funcionarios representantes del Alcalde y la Asociación de Funcionarios encargados de la elaboración del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo Ilustre Municipalidad de Primavera.
- 3) La Ley N°21.643 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicada con fecha 15 de enero de 2024 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.
- 4) El DFL 1 publicado con fecha 16 de enero de 2003 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo.
- 5) La Ley 18.575, "Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado".
- 6) La Ley 20.205, que "Protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al principio de probidad".
- 7) Ley N°16.744, que "Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales".
- 8) Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, "Convenio sobre la violencia y el acoso".
- 9) El Decreto Alcaldicio N° 060 del 14 de enero del 2020, que modifica Decreto Alcaldicio N°81 con fecha 11 de julio de 1993, y que, desde el 01 de enero de 2020, encasilla a Cristina Vargas Vivar, Secretaria Municipal, Grado 7° de la E.S.M., en la Il. Municipalidad de Primavera.
- 10) El Acta Complementaria del Tribunal Electoral Regional, Región de Magallanes y la Antártica Chilena, con fecha 17 de junio de 2021, que proclama Alcalde en la Comuna de Primavera.

**CONSIDERANDO:**

- 1) Que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5° de la ley 19.880 el cual consagra el principio de Escrituración, es necesario que los actos administrativos sean formalizados por escrito, no existiendo una forma más adecuada para dejar constancia de estos.
- 2) Lo establecido en art 14 de la Ley 18.575 que establece:  
*Los órganos de la Administración del Estado deberán 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. Podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N°16.744, en los casos que correspondan.*

**DECRETO**

**1° APRUÉBESE,** el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo 1era versión, elaborado por la Ilustre Municipalidad de Primavera, mes de octubre del año 2024, cuyo texto se transcribe:





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

**1ra Versión**

**Ilustre Municipalidad de Primavera**

**RUT 69.251.300-2**

**Octubre de 2024**



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/RS3B8D-138>



## I. ANTECEDENTES GENERALES

### I.I. INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643 (*Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo*), **la Municipalidad de Primavera** 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.

Consideraciones:

- ✓ La ley 20.005, “*Sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública*”.
- ✓ La Ley 18.575, “*Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado*”.
- ✓ La Ley 20.205, “*Protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al principio de probidad*”.
- ✓ Ley N°16.744, que “*Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*”.
- ✓ Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, “*Convenio sobre la violencia y el acoso*”.
- ✓ Código del trabajo “*Que establece deber de protección y cuidado del empleador*”





## I.II. 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, con el fin de generar un ambiente laboral saludable basado en el respeto, buen trato y protección a los derechos fundamentales.

Además, tanto la Municipalidad de Primavera como sus 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 a la municipalidad 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.

## I.III. ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a todos los funcionarios, trabajadores y prestadores de servicio, incluidas Jefaturas y Directores de la **Municipalidad de Primavera**, independientemente de su relación contractual, sean de planta, contrata u honorarios, así como a contratistas, subcontratistas y proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a visitas, usuarios y/o autoridades que acudan a nuestras dependencias, así como a alumnos en práctica o voluntariados.

## II. DEFINICIONES

A continuación, se describen algunos conceptos básicos y conductas relevantes para efectos del presente Protocolo, que deben ser prevenidas o controladas:





## **RIESGO LABORAL:**

Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

## **FACTORES DE RIESGO PSICO-LABORALES:**

Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la institución, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

## **MEDIDAS DE RESGUARDO:**

Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la re victimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

## **MEDIDAS CORRECTIVAS:**

Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al manual municipal de procedimiento de investigación, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras, prestadoras o funcionarias involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores, prestadores o funcionarios de la Municipalidad, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.





En caso de que existan posteriores modificaciones al Protocolo, como consecuencia del resultado de una investigación, estas tendrán que ser informadas a todas las personas prestadoras, funcionarias o trabajadores de la Municipalidad.

## **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 de carácter sexual, 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.

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.





## **ACOSO LABORAL**

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

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio.

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 trabajador 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 trabajador/a, a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- 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, entre otras.
- 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.



A continuación, se describen los tipos de acoso laboral y sexual:

- Horizontal: Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la institución.
- Vertical descendiente: Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la institución, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- Vertical ascendente: Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior





en la institución, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

- Acoso sexual mixto o complejo: Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

## **VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL**

Son aquellas conductas que afectan a funcionarios y funcionarias, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de; proveedores, usuarios, visitas, autoridades 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 las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

### **4 tipos de violencia en el trabajo**



#### **intento criminal**

Violencia en el lugar de trabajo por parte de un perpetrador que no tiene relación directa o previa con el empleado o el establecimiento



#### **cliente**

El acto de violencia que se produce cuando el trabajador se encuentra realizando sus funciones diarias. El perpetrador es un cliente del empleado o del establecimiento



#### **trabajador sobre trabajador**

Acto de violencia es el resultado de una agresión entre dos o más empleados en el mismo lugar de trabajo



#### **relaciones personales**

El perpetrador tiene una relación directa con alguien que afecta su trabajo y lugar de trabajo, pero no trabaja con ellos





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

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

## **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.

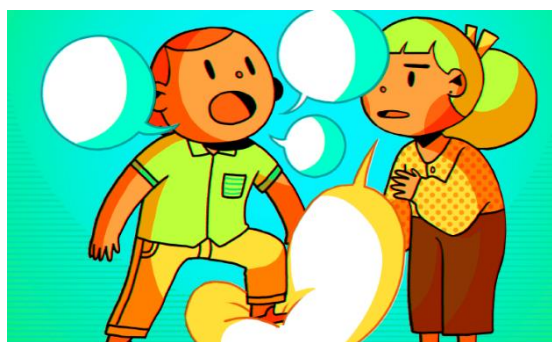




Ejemplos de actos sexistas hostiles en razón de sexo o género:

- Humor y chistes sexistas o discriminatorios en razón de género
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo 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, si bien son histórica y mayormente dirigidas hacia las mujeres también pueden ser expresadas en contra de otros géneros o sexos.



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





### III. PRINCIPIOS ORIENTADORES ESTABLECIDOS EN LA LEY 21.643 (REGLAMENTO DE LA LEY, DECRETO 21)

#### **CONFIDENCIALIDAD:**

Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

#### **CELERIDAD:**

El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

#### **IMPARCIALIDAD:**

Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

#### **PERSPECTIVA DE GÉNERO:**

Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del





trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

### **NO DISCRIMINACIÓN:**

El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y 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 trabajadoras.

### **DEBIDO PROCESO:**

El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

### **NO RE VICTIMIZACIÓN O NO VICTIMIZACIÓN SECUNDARIA:**

Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador 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.

Razonabilidad: El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

### **COLABORACIÓN:**

Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

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

La Municipalidad de Primavera 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, que "Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales".

De los principios contenidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se destacan los siguientes en relación con el presente Protocolo:

### **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.**

El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente,





para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras. Asimismo, el desarrollo de una cultura preventiva será considerado en el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.

La gestión preventiva deberá considerar, al menos, la existencia e implementación de una política de seguridad y salud en el trabajo, una organización preventiva con responsabilidades claramente definidas, una adecuada identificación de los peligros y evaluación de los riesgos laborales, el diseño y ejecución de un programa para prevenir o mitigar los riesgos laborales, un control de las actividades planificadas y una revisión de los indicadores propuestos.

### **ENFOQUE DE GÉNERO Y DIVERSIDAD.**

Todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo integrarán las variables de género y diversidad, asegurando la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras, de modo que la incorporación de la perspectiva de género y diversidad pase a ser práctica habitual en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia.

A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

El enfoque de género y diversidad valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como parte integral de estas.





## V. DERECHOS DEL PERSONAL MUNICIPAL Y DEBERES DE LA MUNICIPALIDAD.

### a) Derechos generales del personal municipal:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Derecho a ser tratado con respeto y a no estar sujeto a ningún acto de acoso y violencia.
- Derecho a ser informados 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.
- Derecho a ser capacitados en materias relativas a la ley.
- Derecho a que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas por la Ley 16.744, que *"Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales"*.

### b) Obligación general de la Municipalidad

- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar semestralmente sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- 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.
- Capacitar al equipo municipal en materias relativas a la ley además de las medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados en este Protocolo.
- Compromiso de trabajar y dar respuesta a la solicitud de la Asociación de Funcionarios en relación a materias propias del Protocolo.
- Identificar los peligros y asegurar la evaluación de los riesgos psicosociales, asimismo tomar e informar las medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados.
- Aplicación de la encuesta CEAL-SM (Cuestionario de evaluación del ambiente laboral - Salud Mental – de la Superintendencia de Seguridad Social).





- Comprometerse con actividades y con la elaboración de instrumentos relativos a la prevención del delito, integridad municipal, anticorrupción, ética y rendición de cuentas.
- En caso de modificaciones al presente Protocolo, informar debidamente de los cambios efectuados a todo el personal municipal.

#### **c) Obligaciones de los funcionarios y funcionarias:**

- Ejercer las funciones con estricta observancia del principio de probidad y respeto.
- Cumplir con las normativas de seguridad e higiene de salud en el trabajo, además de las impuestas en el Código de Ética y conducta funcionaria de la Municipalidad de Primavera.
- Dar estricta observancia y cumplimiento a los deberes funcionarios contemplados en la Ley 18.883, que *"Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales"*, Ley 18.575, *"Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado"* y ley 20.880 *"Sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses."*

#### **d) De procedimiento:**

- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean re victimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.

### **VI. ASPECTOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA.**

1. Los funcionarios o funcionarias podrán realizar la denuncia de manera verbal o escrita, para esto la Municipalidad contara con un formulario tipo disponible para el denunciante, además de un correo electrónico [denunciasleykarin@muniprimavera.cl](mailto:denunciasleykarin@muniprimavera.cl), en la cual deberá ser obligatorio el acuso recibo.
2. Los canales de denuncia no son excluyentes entre sí, sin embargo, en caso de hacer la denuncia verbal, el receptor de la misma deberá elaborar acta de la denuncia con:





fecha, firma, timbre e indicación de la hora de presentación y hacer entrega de una copia al denunciante.

3. Todas las denuncias deberán ser derivadas al departamento de Recursos Humanos dependiente de la Administración Municipal.
4. Se deberá estricta protección a la privacidad y honra del denunciante.
5. Está prohibida la mediación y la evaluación de admisibilidad de la denuncia.

## VI.I Requisitos de la denuncia

La denuncia deberá contener:

1. Identificación de la persona afectada: con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
2. Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
3. Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la Municipalidad, indicar la relación que los vincula.
4. Relación de los hechos que se denuncian.
5. En caso de que la persona denunciada, o la persona denunciante sea el Alcalde o la Alcaldesa, un Concejal o Concejala o Funcionarios y Funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del Alcalde o Alcaldesa, la municipalidad deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la Republica dicha situación, en un plazo de 3 días hábiles, siendo esta la identidad que sustanciara el sumario respectivo.

## VI.II. Medidas de resguardo del denunciante, no taxativas.

1. Separación de los espacios físicos y la redistribución del tiempo de la jornada si fuera necesario. En este caso se velará por el cumplimiento de los principios de la Ley.
2. Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana.
3. Otras medidas que sean necesarias según los hechos denunciados.
4. La municipalidad deberá resguardar la privacidad y honra del denunciante.





VII. 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 por parte de la Municipalidad de Primavera:

| Cargo                                |
|--------------------------------------|
| Administrador/a Municipal            |
| Jefe/a de Recursos Humanos           |
| Director/a de Control Interno        |
| Director/a de Desarrollo Comunitario |
| Encargado/a de Salud                 |
| Director/a de Obras Municipales      |

Es responsabilidad de la Municipalidad de Primavera 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 de Primavera ha designado al Departamento de Recursos Humanos a cargo de estas actividades, los que deberán estar o ser capacitados en estas materias (Derechos fundamentales, derechos humanos, igualdad de género, prevención de la violencia, etc.) Su correo electrónico es: [recursoshumanos@muniprimavera.cl](mailto:recursoshumanos@muniprimavera.cl).

El seguimiento lo realizará el comité designado, el que deberá **reunirse trimestralmente**, junto a sus funciones de monitorear la aplicación de las intervenciones en los factores de riesgo psicosocial, dado que están muy vinculados a las situaciones de violencia y acoso. Se capacitará, al menos una vez al año, al personal municipal sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante **charlas, webinars, cartillas informativas, correos u otros en conjunto con el organismo administrador (mutualidad)**.

Cualquier funcionario (a) de la Municipalidad de Primavera podrá **manifestar sus dudas e inquietudes** referentes a lo indicado en el Protocolo: [recursoshumanos@muniprimavera.cl](mailto:recursoshumanos@muniprimavera.cl).





En el caso de proyectos de construcción de obras civiles, la Municipalidad de Primavera a través de la Dirección de Obras Municipales (DOM) velará que las empresas contratistas y subcontratistas tomen conocimiento del presente protocolo.

Los **departamentos** a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo para orientar a los o las denunciante serán el Jefe/a de Recursos Humanos y la Administración Municipal. En caso de que estas personas no se encuentren disponibles, se ha dispuesto la disponibilidad de formularios de denuncia en las principales áreas de nuestra organización. En tales situaciones, los formularios serán recibidos al correo electrónico [denunciasleykarin@muniprimavera.cl](mailto:denunciasleykarin@muniprimavera.cl), donde se garantizará la confidencialidad de la denuncia y será derivada a fin de iniciar el proceso de investigación.

La Asociación de Funcionarios (as) podrá formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente Protocolo.

Cualquier incumplimiento de las obligaciones del personal municipal relacionado con tramitación de la o las denuncias señaladas, dará lugar al inicio de un procedimiento disciplinario orientado a determinar las responsabilidades administrativas pertinentes.

## VII.I Identificación de peligros y riesgos psico-laborales

### a) **Riesgos Psicolaborales externos:**

- Amenazas, actos de hostigamiento, de violencia, acoso sexual, malos tratos o incivildades en la entrega de ayudas sociales, fiscalizaciones e inspecciones, atención a público, ejecución de contratos, ejercicio de servicio a la comunidad.
- Organizar actos públicos de denuncia contra organismos o personas (Funas), o denuncias mal canalizadas, falsas o malintencionadas. Sea presencialmente o través de cualquier medio.
- Desacreditación de la entrega de información o desinformación.
- Malos tratos de autoridades e incumplimiento de los Protocolos respectivos.
- Condiciones físicas inadecuadas; falta de entrega de insumos apropiados y necesarios para el cumplimiento de funciones (condiciones generales).
- La no evaluación del puesto de trabajo.





b) **Riesgos Psicolaborales internos:**

- Carga de trabajo excesiva o insuficiente.
- Falta de recurso para cumplir las responsabilidades solicitadas.
- Falta de control y autonomía.
- Ambigüedad de roles.
- Incompatibilidad de roles.
- Desbalance entre la vida laboral-persona (derecho de desconexión), compatibilización entre vida laboral y personal.
- Relaciones interpersonales conflictivas.
- Amenazas injustificadas.
- Factores ambientales, que afecten la salud del personal municipal, como la disminución de horas de luz durante el invierno.

**VII.II Medidas preventivas:**

1. Coordinación con la Mutualidad acciones para prestar apoyo en este tipo de situaciones entregando orientaciones y charlas semestralmente, charlas o inducciones que aborden estas situaciones.
2. Reuniones de equipo para reforzar información.
3. Seguimiento de cada dirección o departamento de estos casos.
4. Solicitar a lo menos una vez al año el curso de primeros auxilios psicológicos.
5. Incorporar capacitaciones obligatorias sobre la materia en nuestro PMG.
6. Entregar información actualizada al equipo municipal a través de medios digitales.
7. Capacitaciones obligatorias para las Direcciones acerca de la 21.643, Primeros Auxilios Psicológicos y Solución de Conflictos.
8. Aplicación de encuesta CEAL-SM (Cuestionario de evaluación del ambiente laboral - Salud Mental – de la Superintendencia de Seguridad Social).
9. Aplicar semestralmente pauta de evaluación de riesgo Psicosociales y violencia de acoso en el trabajo a todo el equipo municipal.
10. Ejecutar actividades que fortalezcan la recuperación activa en el lugar de trabajo.
11. Medición de cumplimientos de las medidas preventivas trimestralmente.





### VII.III Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados:

La Municipalidad de Primavera, 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.

Cualquier denuncia relativa al incumplimiento de esta obligación deberá ser considerada como un acto atentatorio contra la dignidad de los funcionarios (as) para efectos de determinar el procedimiento disciplinario a seguir.

## VIII. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este Protocolo a los funcionarios (as), mediante los siguientes medios: correo electrónico institucional, charlas explicativas, videoconferencia u otro medio idóneo para lograr la adecuada difusión. Asimismo, **su disposición se dará a conocer a los funcionarios (as) al momento de su ingreso a la Municipalidad sea en calidad de contrata, honorarios, código del trabajo y se incorporará en el reglamento interno.**

El departamento de Recursos Humanos tendrá el deber de informar semestralmente los canales que mantiene dicho organismo y el Estado para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público. Adicionalmente, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.





# Política preventiva del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo

La Municipalidad de Primavera se compromete en esta Política 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. Y a su vez 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. 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 preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo se revisará anualmente durante el mes de noviembre de cada año. La Municipalidad de Primavera reconoce la importancia de asumir un papel activo en la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y declara lo siguiente:

1. *No toleramos conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.*
2. *Las relaciones interpersonales en nuestro municipio se basan siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de los(as) funcionarios(as).*
3. *Nos comprometemos a desarrollar acciones para abordar comportamientos incívicos y sexistas que son producto de la violencia y el acoso en el trabajo.*
4. *Somos conscientes de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y nos comprometemos a desarrollar acciones para abordarlas.*
5. *Promovemos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.*
6. *Apoyamos medidas que facilitan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal de los(as) funcionarios(as).*
7. *Otorgaremos formación y desarrollo continuo a los funcionarios(as) de la Municipalidad sobre prácticas de liderazgo justo, inclusivo y empático.*





8. *Promovemos un ambiente de trabajo colaborativo donde se valora el trabajo en equipo y se reconocen los logros colectivos.*
9. *Trabajaremos con el Concejo Municipal en el respeto de los derechos funcionales y aplicaciones estrictas de la ley.*
10. *Fortalecimiento de trabajo colaborativo con la Mutual en temas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.*

Al adherir a esta Política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, la Municipalidad de Primavera reafirma su compromiso que es compartido por todo el personal municipal. Nos unimos en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo y la formación continua, promovemos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La Política se dará a conocer al personal municipal haciendo uso de las distintas herramientas disponibles para su difusión, y se revisará anualmente para contribuir activamente a la preservación de entornos seguros y libres de violencia en el trabajo.

**REGÍSTRESE** en Secretaría Municipal, **COMUNÍQUESE** al Departamento de, DIDECO, CONTROL, DOM, SECPLAN, ADMINISTRACIÓN, DAF, ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS y a los interesados, **PUBLÍQUESE**, en el Portal de Transparencia y una vez hecho, **ARCHÍVESE**.

**CRISTINA VARGAS VIVAR**  
**Secretaria Municipal**

**BLAGOMIR BRZTILO AVENDAÑO**  
**Alcalde**

BBA/CVV/GAC/lom

