



REPÚBLICA DE CHILE
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN ANTONIO
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
E20740/2024

DECRETO ALCALDICIO EXENTO N° 3418

SAN ANTONIO, 01 AGO 2024

REF.: APRUEBESE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN ANTONIO

ESTA ALCALDÍA DECRETÓ HOY LO QUE SIGUE:

VISTOS:

1. Decreto con Fuerza de Ley N°1-19.653 de fecha 17.11.2001, Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, orgánica constitucional de bases generales de la Administración del Estado;
2. Las atribuciones que me confiere la Ley N°18.695/88 Orgánica Constitucional de Municipalidades, cuyo texto refundido fue fijado por el DFL. N°1 Ministerio de Interior de fecha 09.05.2006, publicado en el D.O. del 26.07.2006;
3. Decreto N°262; DFL-262 de fecha 02.12.2015 del Ministerio de Hacienda Ley N°19.882/2003 que aprueba el Reglamento de viáticos para el personal de la administración;
4. Ley N°19.880 de fecha 29.05.2003, Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado;
5. Ley N°20.285 de fecha 20.08.2008, Ministerio Secretaría General de la Presidencia, sobre acceso a la información pública;
6. Ley N°19.653 de fecha 14.12.1999, Ministerio Secretaría General de la Presidencia, sobre probidad administrativa aplicable de los órganos de la administración del estado;
7. Ley 21.643 de fecha 05.01.2024, Ministerio del Trabajo y Previsión social, 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;
8. La ley N°16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
9. Resolución Exenta N°922 de fecha 02.05.2023, Contraloría General de la Republica, Formaliza procedimiento para la tramitación de los reclamos a que se refieren los artículos 160 del Estatuto Administrativo y 156 del Estatuto administrativo para funcionarios municipales;
10. Dictamen de Contraloría E350740-2023, En caso de denuncias de acoso resulta necesario que la persona denunciante active mecanismos contemplados en protocolo interno previo a recurrir ante Entidad Fiscalizadora;
11. El Decreto Supremo N°122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso;
12. El Decreto Supremo N°21 de fecha 26 de mayo de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento de la Ley N°21.643;
13. Dictamen de Contraloría E516610-2024, Imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N°21.643 (Ley Karin) introdujo en las Leyes N°18.575, N°18.834 y N°18.883 en materia de prevención investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo;
14. Ley 21.675 Estatuye medidas para prevenir sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su genero;
15. Artículo 2° del Código del Trabajo que señala Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género;
16. Lo dispuesto en el Art. 2° letra f) y g) de la Ley N°19.799/2002, Ministerio de economía, Fomento y Reconstrucción; Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de Dicha Firma;
17. Reglamento N°08, de fecha 17.07.2019, que regula los procesos en la plataforma Sistema de Gestión documental;

18. Decreto Alcaldicio N°2818 de fecha 28/06/2024 Designa subrogantes en los cargos que indica, dejando sin efecto los Decretos Alcaldicios dictados con anterioridad sobre la misma materia;
19. Decreto Alcaldicio N°2815 de fecha 28/06/2024 pone término a nombramiento suplente a don Francisco Valenzuela López y nombra en calidad de suplente a don Mauricio Serrano Gonzalez, como administrador suplente;
20. Decreto Alcaldicio N°9.694 de fecha 04.12.2013, por el cual asume el cargo de Secretaria Municipal;
21. Decreto Alcaldicio N°2752, de 05.07.2021, por el cual asume el cargo de Alcaldesa titular;

CONSIDERANDO:

1. Que, con fecha 15 de enero de 2024, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.643, sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, modificando distintos cuerpos normativos como el Código del Trabajo y entre otras normas, las contenidas en la Ley N°18.883, N°18.575 y la Ley N°18.695.
2. Que, conforme a esta nueva normativa se establecen las modificaciones legales que implican nuevas directrices, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, modificando e incorporando definiciones legales, medidas de prevención y resguardo y perfeccionando los procedimientos de investigación para sancionar dichas actuaciones.
3. Que, circular N°3813 de fecha 07 de junio 2024 indica asistencia técnica para al prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en el marco de la Ley N°21.643 (Ley Karin), el cual imparte instrucciones a los organismos administradores.
4. La Ley N°21.643 dispone en sus artículos 1° y 2°, las obligaciones que las entidades empleadoras poner en conocimiento e implementar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo.

DECRETO:

- 1. APRUÉBESE** nuevo "**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN ANTONIO**" cuyo texto se observa en documentación adjunta.

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Ilustre Municipalidad de San Antonio 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 organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la Municipalidad de San Antonio su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto la Municipalidad de San Antonio como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de la municipalidad 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 a la institución en la identificación de aquellos riesgos que detecte en actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores en su totalidad.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras independiente de su calidad contractual Planta, Contrata, Honorario o Código del Trabajo, incluidos los Directores y Jefaturas de la Ilustre Municipalidad de San Antonio. Además, se aplicará, cuando corresponda, a los usuarios que acudan a las dependencias municipales, alumnos en práctica y trabajadores que presten servicios de subcontratación en la municipalidad y tengan directa relación con personal municipal.

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.

4. Definiciones

A continuación, se describen conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas.

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 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. Conductas de acoso sexual, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente una de las siguientes acciones:

- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos u orales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos de connotación sexual, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.
- Acciones de coqueteos ofensivos, verbalizar comentarios insinuantes u obscenos.
- Ofrecer recompensas o beneficios instantáneas o futuras 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.
- Insinuaciones sexuales molestas, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya expresado que dicha insistencia es molesta.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado.
- Contacto físico no deseado, entendiendo roce en el cuerpo de otra persona, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas.

Importante: señalar que también incluye el intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales, en el evento de constituir delito, debe denunciarse a Carabineros, Policía de Investigaciones, Fiscalía o Tribunales, sin perjuicio, de la denuncia ante los superiores jerárquicos correspondientes.

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, 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:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Desprestigiar a uno o más trabajadores/as ante sus compañeros de trabajo.
- Realizar amenazas al entorno de trabajo para que no entablen conversación con uno o más trabajadores/as.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de un trabajador(a) con sus compañeros, privando las 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.

- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Difundir rumores con el fin de desprestigiar y aislar a uno o más trabajadores(as) del resto de sus compañeros(as) de trabajo.
- Violencia Psicológica, usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar, degradar a alguien, realizar gestos o gritar a un trabajador/a.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Hostigar a través de cualquier medio de comunicación a uno o más trabajadores/as.
- Desacreditar la capacidad profesional y laboral de uno o más trabajadores/as dentro de las dependencias municipales.
- 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.
- Cambiar de manera arbitraria y sin justificación, la ubicación de un trabajador(a), separándolo(a) del resto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como en su vida privada, género, etnia, origen social, vestimenta, nacionalidad o características corporales, discapacidades.
- Atacar y/o burlarse de las actitudes y conductas relacionadas con la orientación sexual de uno o más trabajadores(as).
- Generar y/o mantener rumores respecto a situaciones laborales y/o personales que afecten la integridad y dignidad de uno o más trabajadores/as.
- En general, cualquier otra acción que no se mencione en el listado que contenga agresión u hostigamiento y tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

No se considerará Acoso Laboral:

- Anotaciones de demérito o amonestaciones del jefe directo producto de errores reiterados o faltas en el desempeño laboral.
- Críticas o correcciones aislados y relacionados con el rol o las funciones en el trabajo.
- Jornadas de trabajo extensas debido a necesidades del servicio por efectos de emergencia o situaciones puntuales y eventuales.
- Estrés derivado del exceso de trabajo.
- Condiciones laborales precarias debido a infraestructura deficientes.
- Conflictos interpersonales menores que no perduran en el tiempo.

Violencia en el trabajo ejercido por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte del público externo, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Se considerara como violencia en el trabajo por terceros las acciones a continuación:

- Gritos o amenazas hacia un trabajador o trabajadores dependientes de la municipalidad.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo del personal municipal (fijo o terreno).

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.
- El respeto a 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. 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.

Conducta de sexismo hostil será:

- 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:

- 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**, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular:

- Comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
- La implementación de la política de la empresa o medidas disciplinarias impuestas.
- Asignar y programar cargas de trabajo.
- Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto.
- Informar a un trabajador desde el límite de respeto sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
- Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado.
- Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.
- 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.

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

La Municipalidad de San Antonio dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social 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.

6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras

a. Personas trabajadoras

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

b. De la Institución:

- 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 las personas trabajadoras
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y 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. Organización para la gestión del riesgo de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto la Dirección de Administración Municipal, el Departamento de Recursos Humanos y el 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 competencias sobre la materia. Para estos fines, la institución ha designado a profesionales del **Departamento de Recursos**, junto al **Comité Paritario de Higiene y Seguridad**.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de taller bajo modalidad presencial, como también, se reforzará en actividades virtuales para quienes no puedan asistir en forma presencial, la unidad responsable de gestionar la actividad será el Departamento de Recursos Humanos.

Los trabajadores(as) tanto del área municipal como del área administrativa del Departamento de Salud y Dirección de Administración de Educación Municipal podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el protocolo, directamente con los profesionales del Departamento de Recursos Humanos.

Quienes se desempeñen en los centros de salud municipal o en los establecimientos educacionales, que dichas direcciones administran, la denuncia deberá ser formulada ante el departamento o sección de Recursos Humanos de la Dirección de Salud o de Educación Municipal, según corresponda.

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 personas involucradas:

ÁREA MUNICIPAL:

Personas Encargada de Recepción de Denuncia:

NOMBRE	CARGO	CORREO	CONTACTO
Walter Briso González	Encargado Departamento de Recursos Humanos	wbrisog@sanantonio.cl	352337175

Quien designará a un profesional capacitado del área para iniciar el proceso y activar el protocolo de denuncias:

NOMBRE	CARGO	CORREO	FONO
Camilo Díaz Araya	Psicólogo	cdiaz@sanantonio.cl	352337179

Francisca Muñoz González	Psicóloga	fmunozg@sanantonio.cl	352337177
--------------------------	-----------	-----------------------	-----------

I. 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.

El empleador 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.

1. Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen acoso laboral relacionado 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, además, Número de denuncias por dirección y unidad producto de situaciones de acoso o de violencia; Solicitudes de intervención para resolver conflictos por cada dirección y unidad, Número de licencias médicas por enfermedad laboral relacionadas a situaciones de acoso o violencia externa, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género, con la participación del Comité Paritario Higiene y Seguridad, Departamento de Recursos Humanos y Administración Municipal, los resultados deberán ser comunicado a las diversas asociaciones existentes que representen a los colaboradores de la institución.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Liderazgo disfuncional (cambios constante de jefatura o ausencia del mismo)
Falta de reconocimiento al esfuerzo
Inequidad en la distribución de las tareas
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas
Conductas de acoso sexual
Violencia externa

2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones y actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso o violencia, con el objeto de promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Capacitaciones: Se entenderá por capacitación una serie de actividades que por objetivo tienen el fortalecimiento, habilidades y actitudes del personal, para ello, se realizarán anualmente talleres con perspectiva de género desde el lineamiento de los mandos altos y medios por cada dirección centradas en la prevención del acoso laboral, sexual y violencia por externos, basados de definiciones, descripción de tipologías, ejemplificación, causas y consecuencias de salud que generan estas conductas, Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

Espacios de Autocuidado para el personal: se efectuarán actividades de pausas activas en conjunto con el organismo administrador de salud asociado a la institución con el propósito de prevenir y disminuir el estrés existente, posibles enfermedades musculo-esqueléticas,

fortalecer el desempeño laboral contribuyendo a una concentración óptima y cohesión de equipos en dinámicas grupales, así mismo potenciar la integración social institucional.

Estrategia Comunicacional: se compondrá por acciones específicas diseñadas para transmitir ideas y campaña de prevenciones de acoso laboral, sexual y violencia producidas por externos, dividida en dos modalidades a través de plataformas institucionales disponibles (página principal, correo institucional e intranet) y otra táctica más tradicional asistiendo a la información en formato físico.

- Información digital: Se publicará semestralmente en la página web municipal e intranet a través de los enlace www.sanantonio.cl y <https://rrhh.sanantonio.cl/login.asp> datos generales correspondientes a estadísticas de denuncias, asimismo, ambos espacios virtuales tendrán una plaza de descarga que contenga el reglamento vigente, como también, el formulario de denuncia facilitando la documentación a todo el personal que la requiera, sin la necesidad de asistir presencialmente a un lugar determinado.
- Información en formato físico: se situarán en forma estratégica afiches con slogan e información relevante de prevención de acoso laboral, sexual y violencia laboral en puntos principales de la institución, asimismo, el Departamento de Recursos Humanos tendrá a disposición para todo el personal institucional el reglamento y formulario de denuncias en formato físico para quienes deseen completarlo en forma manual.

Acciones proceso CEAL/SM: Se tendrán presentes las acciones 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 cada centro de trabajo en propósito de eliminar y controlar el o los factores de riesgo identificados.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo de la I. Municipalidad de San Antonio, en el que se indicarán plazos y unidad responsable de cada actividad, así como, cronograma de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Medidas de prevención a implementar
<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones virtuales. • Talleres presenciales. • Campaña a través de canales de comunicación interna. • Difusión impresa en puntos estratégicos de la institución. • Grupos de conversación del proceso Psicosocial CEAL-SM. • Razonamiento en reuniones de Trabajo.

3. Mecanismos de seguimiento

La Ilustre Municipalidad de San Antonio, con la participación del Departamento de Recursos Humanos, el Comité Paritario y Administración Municipal 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 de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención de las diversas unidades existentes para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la institución, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Finalmente se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a la jefatura del Departamento de Recursos Humanos de la I. Municipalidad de San Antonio.

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

La Ilustre Municipalidad de San Antonio 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.

La Municipalidad de San Antonio elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

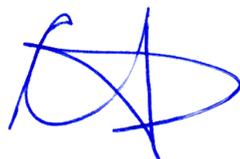
III. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: Correos electrónicos institucionales, capacitaciones, Intranet y formato físico en el departamento de Recursos Humanos.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Walter Briso González	Encargado Dpto. RRHH.	wbrisog@sanantonio.cl
Francisca Muñoz González	Psicóloga, Profesional Dpto. RRHH	fmunozg@sanantonio.cl
Camilo Díaz Araya	Psicólogo, Profesional Dpto. RRHH	cdiaz@sanantonio.cl

Anótese, comuníquese y archívese



CAROLINA PAVEZ CORNEJO
SECRETARIO MUNICIPAL
I. MUNICIPALIDAD DE SAN ANTONIO



CONSTANZA LIZANA SIERRA
ALCALDESA
I. MUNICIPALIDAD DE SAN ANTONIO

CPC / CLS / WBG / EVR / MSG / fmg

DISTRIBUCIÓN:

-MAURICIO SERRANO - ADMINISTRADOR MUNICIPAL SUPLENTE - I. MUNICIPALIDAD DE SAN ANTONIO -
-SHEREF IBAÑEZ - DIRECTORA - DIRECCION JURIDICA -
-RUBI PAMELA CABRERA - PROFESIONAL ABOGADO - DIRECCION JURIDICA -
-MARÍA ELENA REYES - ADMINISTRATIVA DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS - DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS -
-ERIKA VALDEBENITO - ENCARGADA DE PAGOS - PAGOS -
-CAMILO DIAZ - PROFESIONAL RRHH - DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS -
-WALTER BRISO - ENCARGADO DE RRHH - DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS -

ARCHIVOS ADJUNTOS:

1. PROTOCOLO



2540EA1A0

Verifique documento a través de correo electrónico validacion@sanantonio.cl,
indicando en el asunto código de barras que se muestra en el mismo.

Firmado Electrónicamente en Conformidad con el Artículo 2º letra F y G de la Ley 19.799