



Alto Hospicio, 31 de Julio de 2024.-  
**DECRETO ALCALDICIO N°6.584/2024.-**

**VISTOS Y CONSIDERANDO:** La Constitución Política de la República de Chile; la Ley N°19.943 que crea la Comuna de Alto Hospicio; Ley N°18.575 sobre Bases Generales de la Administración del Estado, Ley N°18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, en los términos que indica; las facultades que confiere el DFL N°1 del Ministerio del Interior, publicado en el Diario Oficial el 20 de Julio de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades; Artículo 12 de la citada Ley, que indica que los Reglamentos son normas generales, obligatorias y permanentes relativas al orden interno de la Municipalidad; Ley N°19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal; Decreto N°357, Reglamento General de Cementerios; DFL N°1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo; 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; Decreto N°21, que aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de Acoso Sexual, Laboral o de Violencia en el Trabajo; Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el Acoso Sexual; Dictamen N°362/19 de la Dirección del Trabajo que fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N°21.643 al Código del Trabajo; y de acuerdo a las disposiciones legales antes citadas y demás pertinentes, toda entidad (pública o privada) estará obligada a establecer y mantener al día un Protocolo de Sanción sobre Acoso Laboral, Acoso Sexual y/o Violencia en el Trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los funcionarios (as), prestadores (as), trabajadores (as) y en general a toda persona que preste sus servicios en las referidas entidades, el que deberá contemplar las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los funcionarios (as), prestadores (as) y/o trabajadores (as), así como el procedimiento al que deben someterse, medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncia por acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo; lo instruido a la Dirección Jurídica Municipal; la necesidad de establecer un Protocolo de Sanción sobre Acoso Laboral, Acoso Sexual y/o Violencia en el Trabajo, buscando generar al interior de la institución un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta constitutiva de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo, con la finalidad de que las relaciones laborales se fundan en un marco de respeto y buen trato compatible con la dignidad de la persona; y que favorezca el normal desarrollo de las potencialidades de todos y todas quienes presten servicios o trabajan en ella;

### **DECRETO:**

1.- Apruébese y en consecuencia fíjese el siguiente texto refundido, coordinado y sistematizado del Reglamento N°02/2024, denominado "Protocolo Preventivo sobre Acoso Laboral, Acoso Sexual y/o de Violencia en el Trabajo de la Municipalidad de Alto Hospicio", en los términos que a continuación se indica:

NCC/ybr/dgr/acc

#### **Distribución**

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



## REGLAMENTO MUNICIPAL N°02/2024

### “PROTOCOLO PREVENTIVO SOBRE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO”

#### 1. INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Municipalidad de Alto Hospicio ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y/o 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 entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Además, tanto el empleador como los(as) trabajadores(as), funcionarios (as), prestadores (as) se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar 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(as) trabajadores(as), funcionarios (as), prestadores (as), 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(as) trabajadores(as), funcionarios (as), prestadores (as), conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

#### Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



### 3. ALCANCE

El presente protocolo, aplica a todo el personal de la Municipalidad de Alto Hospicio, independiente de su relación contractual, contratistas, subcontratistas y de los proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

### 4. LEGISLACIÓN APLICABLE

• Ley 21.643 Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

- Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.
- Ley N°20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación
- Ley N°16.744 sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Convenio 190 de la OIT.

### 5. DEFINICIONES

Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

**Municipalidad de Alto Hospicio:** Entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador (a), funcionario (a) o prestador (a).

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



**Funcionario (a), trabajador (a) o prestador (a):** Toda persona que desempeña funciones o presta servicios en la Municipalidad de Alto Hospicio, vinculada a ésta en calidad de Planta, Contrata, Código del Trabajo, a base de Honorarios, o Estatutaria; y que a cambio recibe una remuneración, sueldo o renta.

**Jefe Superior del Servicio:** El Sr. Alcalde (sa).

**Jefe Inmediato o Directo:** Funcionario (a) designado (a) o nombrado (a) para ejercer funciones de jefatura o coordinación de alguna Dirección Municipal, Unidad Municipal, del Departamento de Salud, o alguna de sus unidades, o del Departamento de Cementerio, o alguna de sus unidades, éstos dos últimos, dependientes de la Dirección de Servicios Traspasados, quien debe velar por el buen funcionamiento del componente y el mantenimiento del buen clima laboral entre sus dependientes.

**Denuncia:** Relación detallada, tanto verbal como escrita, de hechos que eventualmente constituyen acoso laboral y/o sexual, debidamente formalizada.

**Denunciante:** Funcionario (a), trabajador (a) o prestador (a) que pone en conocimiento de la Municipalidad de Alto Hospicio, a saber, Alcalde (sa), Directores (as), Jefaturas Directas o ante el (la) profesional que se designe específicamente para estos efectos, un hecho presuntivamente constitutivo de Acoso Laboral y/o Acoso Sexual, por si o por tercero.

**Denunciado:** Funcionario (a), trabajador (a) o prestador (a), que manifiesta una serie de actitudes, comportamientos y conductas presuntivamente constitutivas de Acoso Laboral y/o Acoso Sexual, hacia otro funcionario(a), trabajador (a) o prestador (a) del municipio y que ha sido señalado por el (la) denunciante como responsable de los hechos relatados.

**Víctima:** Funcionario (a), trabajador (a) o prestador (a) respecto de la cual se ejercen acciones o conductas presuntivamente constitutivas de Acoso Laboral y/o Acoso Sexual, pudiendo ser o no la persona del denunciante.

Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



A continuación, se describen algunas de las conductas que pudiesen, generar acoso violencia en el trabajo:

**Acoso sexual:** Se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

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, a modo de ejemplo, comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas.

La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales 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, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

**Acoso Laboral:** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más funcionarios (as), trabajadores (as) o prestadores (as), en contra de otro funcionarios (as), trabajadores (as) o prestadores (as), 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.

NCC/ybr/dgr/acc

**Distribución**

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



Se considerarán, entre otras, manifestaciones de acoso laboral, las siguientes conductas:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador/a.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros/as compañeros/as o jefaturas.
- Ignorar o excluir, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la institución rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalismo.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él/la, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.
- Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
- Limitar la comunicación de la persona, para lograr esto se le interrumpe cuando habla o expresa sus ideas, se le ataca verbalmente o por escrito, se evita contacto visual y/o se efectúan gestos de rechazo o menosprecio ante su presencia.
- Aislar a la persona afectada de sus compañeros de sus labores de trabajo, a través de acciones que incluyen desde exclusiones explícitas, aislamiento en el puesto de trabajo, no recibir invitaciones o comunicarle tarde o inadecuadamente sobre reuniones laborales hasta exclusiones implícitas, como suponer que la persona no va a participar.

NCC/ybr/dgr/acc

Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



Se debe tener en consideración los siguientes ejemplos de acciones y conductas no constitutivas de Acoso Laboral:

- Todas aquellas acciones que se presentan como consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o que se presentan de manera aislada.
- Conflictos ocasionales que no perduran en el tiempo.
- Estrés derivado del exceso de trabajo.
- Amonestación del jefe directo por errores reiterados o el no cumplimiento de deberes o funciones.
- Observaciones al desempeño laboral.
- Anotaciones en la hoja de vida del funcionario, cuando estén apegadas y fundadas en el estatuto administrativo y demás normas legales atinentes.
- Los informes de desempeño y precalificaciones.
- Solicitar trabajos extraordinarios que corresponda.
- Denegar con fundamento un permiso administrativo.
- Modificar responsabilidades con aviso previo.
- Cambio de labores con aviso previo, producto de la necesidad de la Municipalidad.
- Asignar tareas imposibles de cumplir por omisión o error en la planificación de la actividad laboral.

Tipos de Acoso Laboral y Sexual:

- **Vertical descendente:** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la Municipalidad, la que puede estar determinada por su posición en la corporación, 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 Municipalidad, la que puede estar determinada por su posición en la corporación, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

NCC/ybr/dgr/acc

Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



- **Horizontal:** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la Municipalidad.

- **Acoso 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 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 de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas.
- 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.

- **Riesgo laboral.** Es aquella posibilidad de que los funcionarios (as), trabajadores (as) o prestadores (as) sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad desempeñada, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

- **Factores de riesgos psicosociales 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 corporación, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los funcionarios (as), trabajadores (as) o prestadores (as), por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

NCC/ybr/dgr/acc

Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



- **Conductas incívicas:** 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 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:

- 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.

Ejemplos, de sexismo hostil es:

- Comentarios denigrantes, basados en dicha condición (sexo).
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios, basados en dicha condición (sexo).
- 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:

NCC/ybr/dgr/acc

Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



- 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 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 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 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.

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

La Municipalidad de Alto Hospicio dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N°2, de 7 de mayo de 2024 (se pueden extraer los principios en este link:<https://www.bcn.cl/leychilenavegar?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 16.744.-

NCC/ybr/dgr/acc

### Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



## 6.1 Principios generales:

**Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de las conductas constitutivas de maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, en la relación con los involucrados y/o involucradas, en su actuar general y respecto a la información de que tome conocimiento, de manera que los(as) trabajadores(as), funcionarios (as), prestadores (as) tengan garantía de privacidad y reserva en el proceso.

**Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, orientación sexual, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza.

**Probidad administrativa:** El principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.

**Celeridad:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen. En ese orden de cosas el procedimiento deberá desarrollarse y concluir dentro de los plazos expresamente establecidos por la normativa que rige los mismos.

**Responsabilidad:** La persona que hace una denuncia debe actuar con responsabilidad, esto es denunciar hechos efectivamente acaecidos. Cualquier motivación que no se ajuste a los principios, garantías y derechos que este instrumento pretende resguardar, conllevará el inicio de los procedimientos respectivos, a objeto de determinar una eventual responsabilidad administrativa por parte del denunciante.

**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 (bilateralidad), pudiendo aportar antecedentes (derecho a defensa) y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas

NCC/ybr/dgr/acc

### Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



(preexistencia de las sanciones que se aplicarán y sus fundamentos); presunción de inocencia, impugnación, entre otros. 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.

**Proporcionalidad:** En el presente procedimiento, ante cualquier medida que pueda afectar un derecho fundamental, se deberá ponderar la medida que se pretenda adoptar, teniendo en cuenta la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del propio derecho).

Al aplicar alguna sanción se deberá considerar, respecto del denunciado o denunciada, la gravedad de la conducta, así como la concurrencia de circunstancias atenuantes y agravantes.

**Prevención:** El procedimiento debe permitir a todas las personas a quienes resulte aplicable de la institución, la identificación de conductas que atentan a la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir y resguardar un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones de sexo, género u orientación sexual o de cualquier naturaleza. Asimismo, tiende a modular el comportamiento en función de lo permitido y censurar la aparición de manifestaciones de atentados a la dignidad.

**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.

**Dignidad e Integridad de las personas:** El procedimiento tiene por finalidad proteger la dignidad de las personas, por lo que la aplicación de cualquier medida y desarrollo de algún trámite, diligencia, o comunicación, deberá procurar no afectar la dignidad de ninguna de las personas involucradas en el mismo. La víctima, denunciante, denunciado o denunciada, testigos, y responsables de aplicar el procedimiento, no pueden ser objeto de malos tratos de ningún tipo, estando prohibido efectuar actos intimidatorios, de hostigamiento, de interferencia o de amenaza; con la finalidad de incidir en el resultado de la investigación.

Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



**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.

**Prohibición de represalia:** Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra los trabajadores(as), funcionarios (as), prestadores (as) que actúen como denunciantes a nombre propio o ajeno, a quienes testifiquen, ayuden o colaboren en la investigación de los hechos denunciados.

En la eventualidad de constatarse incumplimiento de la prohibición antes señalada, serán aplicables las disposiciones contempladas en el procedimiento de sanción.

## 6.2 Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:

**6.2.1 Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental:** Se debe proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

**6.2.2 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:** 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.

**6.2.3 Equidad de género y diversidad:** 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.

**6.2.4 Universalidad e inclusión:** Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad

NCC/ybr/dgr/acc

### Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral. Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

**6.2.5 Participación y diálogo social:** Se deben garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

**6.2.6 Mejora continua:** Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas. En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

**6.2.7 Responsabilidad en la gestión de los riesgos:** Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva. En este mismo sentido, deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### **6.3 Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo:**

**6.3.1 Política de tolerancia cero:** Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas u otros aspectos indicativos de cualquier discriminación.

**6.3.2 Valores fundamentales:** Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro, donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.

#### **Distribución**

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



**6.3.3 Participación y diálogo social:** Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas. La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género. La participación de los trabajadores en las acciones que se definan en esta materia.

**6.3.4 Planteamientos y peticiones:** Con todo, se debe hacer presente que las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

**6.3.5 Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores:** Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

#### **6.4 Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**

- La Municipalidad de Alto Hospicio realiza su implicación y compromiso en la erradicación del acoso.
- Prohíbe el acoso y defiende el derecho de todos los funcionarios a ser tratados con dignidad, manifestando que las conductas de acoso ni se permitirán ni perdonarán y se explicitará el derecho a la queja de los trabajadores cuando ocurran.
- Se entiende por comportamiento inapropiado y se pondrá en claro que los directores y superiores tienen el deber de poner en práctica la política contra el acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.
- El procedimiento que deben seguir las víctimas, asegurando la seriedad y la confidencialidad, así como la protección contra posibles represalias.
- La política de no acoso se va comunicar a todos quienes trabajan y de que éstos sepan que tienen un derecho de queja para el que existe un firme compromiso en no tolerar los comportamientos de acoso.
- La responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso es de todos quienes trabajan, recomendándose a los mandos que tomen medidas para promocionar la política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

##### Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



- Se debe proporcionar una formación general a mandos y jefaturas. Aquellos a quienes se asignen tareas específicas en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo deben recibir una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones (información legal sobre la materia, habilidades sociales para manejar conflictos, etc.).

Asimismo, es deseable que se realicen acciones de difusión y capacitación a todas las personas que trabajan en la Municipalidad de Alto Hospicio, con el objeto de informar acerca de medidas de prevención de conductas que puedan derivar en un Acoso Laboral y/o Sexual, o violencia en el trabajo, medidas de asistencia a las víctimas y procedimientos existentes.

## 7. DERECHOS Y DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS MAHO.

### 7.1 Funcionarios/as

- 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/o violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo, al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso laboral y/o sexual, y violencia en el trabajo, cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo, 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.

### 7.2 Municipalidad de Alto Hospicio

- Generar medidas preventivas para evitar el acoso laboral y/o sexual, y la violencia en el trabajo, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de los trabajadores(as), funcionarios(as), prestadores (as).
- 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.

NCC/ybr/dgr/acc

#### Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



- 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.

## 8. 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, se realizarán mesas de trabajo mensuales, con representantes de la Municipalidad y de sus Servicios Traspasados, los que participarán en conjunto con el empleador (o su representante):

- Representante de Oficina de Personal y un representante la Unidad de Gestión de Personas del Departamento de salud.
- Representante de la Oficina de Prevención de Riesgos y un representante de la Unidad de Prevención de Riesgos del Departamento de Salud.
- Representante de las Asociaciones.
- Representante Jurídico.
- Representante de Control.

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia.

Para estos fines, la entidad empleadora ha designado a la Oficina de Personal, Prevencionista de Riesgos, Unidad de Gestión de Personas y Unidad de Prevención de Riesgos (Departamento de Salud Municipal) de la organización a cargo de estas actividades, las que deberán estar o ser capacitadas en estas materias. El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas en el presente protocolo. También es posible que el seguimiento o monitoreo lo realice el Comité de Aplicación CEAL-SM (cuestionario de evaluación de ambientes laborales en salud mental), 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 a los funcionarios de la Municipalidad de Alto Hospicio sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas por afiches, videos, correos y de forma presencial. Los responsables de esta actividad será la Oficina de Personal, Prevencionista de Riesgos, Unidad de Prevención de Riesgos y Unidad de gestión de Personas. Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el protocolo.

NCC/ybr/dgr/acc

### Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



## 9. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas 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 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 alto Hospicio se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo, a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos. 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. 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 Municipalidad de Alto Hospicio reconoce que el acoso y la violencia pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por las Direcciones de la Municipalidad, así como también, por lo recintos cuyo funcionamiento es externo, pero que sin embargo dependen de alguna de las Direcciones Municipales, además por todos y cada uno de los funcionarios(as), trabajadores(as), prestadores (as), que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas, a través del diálogo social y la formación continua, con el fin de promover una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a los funcionarios(as), mediante vía correo, charlas y folletos.

### 9.1. Identificación de los factores de riesgo:

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

NCC/ybr/dgr/acc

#### Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias individuales 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 la Municipalidad de Alto Hospicio, Asociación Chilena Seguridad (ACHS) o ante la Contraloría Regional, 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 los trabajadores(as), funcionarios (as), prestadores (as), los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.

[En este recuadro él o los directivos de la institución debe listar los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo].

En este recuadro, para la identificación de los factores de riesgos y su evaluación, el o los directivos deben confeccionar el listado de sus riesgos, tomando en consideración los resultados del cuestionario CEAL/SM, así como también, las particularidades del trabajo, el levantamiento de los procesos identificados, como también la naturaleza del servicio que presta el trabajador (a), funcionario(a), prestador(a) y otras herramientas conforme a las particularidades de cada actividad.

Identificación de factores de riesgo
Ej. Conductas de acoso sexual.
Ej. Violencia externa.

## 9.2. 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 y/o sexual y violencia en el trabajo.

Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, como el Protocolo de Agresiones de usuarios a funcionarios la Municipalidad de Alto Hospicio.

También se establecen las siguientes medidas de prevención:

- 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

NCC/ybr/dgr/acc

### Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución

controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

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

- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la Municipalidad de Alto Hospicio abordará. Y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.

- Además, la Municipalidad de Alto Hospicio, realizará 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.

- La mediación como medida de prevención para mejorar la comunicación o resolver a priori el conflicto que se pueda dar entre trabajadores(as), funcionarios(as), prestadores(as), la realizarán los psicólogos de la Municipalidad (para trabajadores(as), funcionarios(as), prestadores(as) de la Municipalidad y del Departamento de Cementerio Municipal) y los psicólogos del Departamento de Salud Municipal (para trabajadores(as), funcionarios(as), prestadores(as) de dicho Departamento).

Los directivos, jefaturas o superiores y los trabajadores(as), funcionarios/as, prestadores(as), 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 laboral y/o sexual y violencia laboral.

La Municipalidad de Alto Hospicio, informará y capacitará a trabajadores(as), funcionarios/as, prestadores(as), sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas, inducciones, correo, página web, paneles informativos, u otro medio de comunicación y los responsables de esta actividad serán la Oficina de Personal, a quien designe la Dirección de Servicios Traspasados (respecto del Cementerio Municipal), a quien designe la Dirección de Asesoría Jurídica, la Unidad de Gestión de Personas y la Unidad de Prevención de Riesgos, estos últimos, del Departamento de Salud Municipal.

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

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as), funcionarios/as, prestadores(as), a través de correo, charlas, página web de prevención, inducciones, paneles informativos, u otro medio de comunicación, donde podrán plantear sus dudas y realizar sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con la Oficina de Personal, la dupla psicosocial, en el caso de la Municipalidad y Departamento de Cementerio

NCC/ybr/dgr/acc

Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



Municipal, y con la Unidad de Prevención de Riesgos, la dupla de Psicólogos o la Unidad de Gestión de Personas, en caso de Salud Municipal.

En el siguiente recuadro se enlistarán las medidas de prevención del riesgo a implementar, de acuerdo a los factores de riesgo e identificarlos, procurando la eliminación de los mismos y, de no ser posible su control, implementar medidas ingenieriles, organizacionales, administrativas, entre otras.

Medidas de prevención a implementar
Capacitación.
Mediación con funcionarios
Manual de buen trato.

El empleador, deberá adoptar de manera inmediata, sin perjuicio de la facultad del o la Fiscal, en el mismo sentido, conforme a los antecedentes que se tengan, las medidas de resguardo, tales como la separación de los espacios físicos de los(as) involucrados(as), la redistribución del tiempo de jornada, o la destinación de la parte denunciada, además de procurar proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N° 16.744 y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Estas medidas se decretarán tomando en consideración la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Del mismo modo se podrá disponer el cambio de dependencia jerárquica del o los testigos.

Los funcionarios (as), trabajadores (as) o prestadores (as) que formulen la denuncia, durante la investigación y hasta 90 días después de afinada, no será objeto:

a) De las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que el alcalde tenga por presentada la denuncia y hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.

Tratándose de las personas contratadas a honorarios, regirá lo dispuesto en el inciso final del artículo 4; sin embargo, no podrá ponerse término anticipado a su contrato por el hecho de haber denunciado fundadamente, y con prueba suficiente que acredite sus afirmaciones, respecto a la existencia de algún acto o irregularidad de las previstas en las letras k) y l) del artículo 58 de la Ley N°18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales; que hubiese presenciado o de las que hubiese tomado conocimiento en el ejercicio de sus funciones; caso en el cual la vigencia del contrato se sujetará al plazo acordado en su contratación.

NCC/ybr/dgr/acc

Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



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

c) No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante, en cuyo caso el evaluador o evaluadora será el jefe o jefa superior de ésta. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

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

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

### **Otras medidas relativas al clima laboral.**

El Comité de Riesgos Psicosociales o su equivalente o, en su defecto, la Oficina de Personal Municipal o la Unidad de Gestión de Personas del Departamento de Salud Municipal, en conjunto con la Jefatura correspondiente, podrá proponer las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los trabajadores(as), funcionarios(as), prestadores (as), con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas negativas al clima laboral.

Las medidas señaladas en el inciso anterior podrán decretarse, no obstante, la existencia o no de un procedimiento disciplinario.

En las medidas que se adopten, se dará especial énfasis en trabajar con los equipos afectados, cuando corresponda, en estrategias de transformación de la cultura institucional, con énfasis en la igualdad de género y la no discriminación de cualquier naturaleza.

NCC/ybr/dgr/acc

#### Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



## 10. VIGENCIA.

- **Sobre la vigencia del presente protocolo.**

El presente protocolo comenzará a regir a contar de la fecha en que se encuentre decretado en la Municipalidad de Alto hospicio para todas sus Direcciones y Departamentos. Conforme a las normas laborales que regulan su modificación.

Los procedimientos investigativos por maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual que se hubieren iniciado con anterioridad a la entrada en vigencia del presente protocolo continuarán sustanciándose conforme a las reglas vigentes a la fecha de su instrucción.

## 11. DISTRIBUCIÓN

El documento en formato físico estará disponible en la Oficina de Personal de la Municipalidad de Alto Hospicio, específicamente la dupla psicosocial (para funcionarios del área Municipal y del Departamento de Cementerio Municipal), en la Unidad de Prevención de Riesgos y en la Unidad de Gestión de Personas del Departamento de Salud, y lo deberán tener a disposición de los trabajadores(as), funcionarios (as), prestadores(as), todas las personas que sean sindicadas en el presente protocolo y en el Reglamento sobre Acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo como habilitadas para recibir las denuncias referentes a la materia.

Su versión en formato digital estará disponible para todos los trabajadores(as), funcionarios (as), prestadores(as) de la Municipalidad de Alto Hospicio, a través de un enlace digital o código QR, y en los computadores de las Unidades de los Centros de Salud de la Red de Atención Primaria de Salud, y también en la página de inducción de la Unidad de Prevención de Riesgos.

Para efectos del proceso de Acreditación, es importante tener presente que, este protocolo, podrá ser solicitado por la entidad acreditadora en los puntos de verificación: Dirección del prestador, servicios de urgencia, dental y toma de muestras, por lo que debe estar disponible de forma expedita en aquellas áreas.

### Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



MUNICIPALIDAD DE  
ALTO HOSPICIO



Multicultural

2.- Entréguese copia del presente Decreto Alcaldicio a la Oficina de Personal Municipal, a la Unidad de Prevención de Riesgos y a la Unidad de Gestión de Personas del Departamento de Salud, para darlo a conocer a todos los funcionarios (as), trabajadores(as), prestadores(as) de la Municipalidad de Alto Hospicio, conjuntamente a la Dirección de Servicios Traspasados.

3.- Encárguese a la Secretaria Municipal la publicación del presente texto del Reglamento en la página web de la Municipalidad de Alto Hospicio y a la Dirección de Asesoría Jurídica su registro.

**ANÓTESE, REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y EN SU OPORTUNIDAD, ARCHÍVESE.-**



**PATRICIO ELIAS FERREIRA RIVERA  
ALCALDE  
MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO**



**JOSÉ JESÚS VALENZUELA DÍAZ  
SECRETARIO MUNICIPAL  
MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO**



NCC/ybr/dgr/acc

Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



Alto Hospicio, 31 de Julio de 2024.-  
**DECRETO ALCALDICIO N°6.584/2024.-**

**VISTOS Y CONSIDERANDO:** La Constitución Política de la República de Chile; la Ley N°19.943 que crea la Comuna de Alto Hospicio; Ley N°18.575 sobre Bases Generales de la Administración del Estado, Ley N°18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, en los términos que indica; las facultades que confiere el DFL N°1 del Ministerio del Interior, publicado en el Diario Oficial el 20 de Julio de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades; Artículo 12 de la citada Ley, que indica que los Reglamentos son normas generales, obligatorias y permanentes relativas al orden interno de la Municipalidad; Ley N°19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal; Decreto N°357, Reglamento General de Cementerios; DFL N°1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo; 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; Decreto N°21, que aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de Acoso Sexual, Laboral o de Violencia en el Trabajo; Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el Acoso Sexual; Dictamen N°362/19 de la Dirección del Trabajo que fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N°21.643 al Código del Trabajo; y de acuerdo a las disposiciones legales antes citadas y demás pertinentes, toda entidad (pública o privada) estará obligada a establecer y mantener al día un Protocolo de Sanción sobre Acoso Laboral, Acoso Sexual y/o Violencia en el Trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los funcionarios (as), prestadores (as), trabajadores (as) y en general a toda persona que preste sus servicios en las referidas entidades, el que deberá contemplar las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los funcionarios (as), prestadores (as) y/o trabajadores (as), así como el procedimiento al que deben someterse, medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncia por acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo; lo instruido a la Dirección Jurídica Municipal; la necesidad de establecer un Protocolo de Sanción sobre Acoso Laboral, Acoso Sexual y/o Violencia en el Trabajo, buscando generar al interior de la institución un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta constitutiva de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo, con la finalidad de que las relaciones laborales se fundan en un marco de respeto y buen trato compatible con la dignidad de la persona; y que favorezca el normal desarrollo de las potencialidades de todos y todas quienes presten servicios o trabajen en ella;

### DECRETO:

1.- Apruébese y en consecuencia fíjese el siguiente texto refundido, coordinado y sistematizado del Reglamento N°02/2024, denominado "Protocolo Preventivo sobre Acoso Laboral, Acoso Sexual y/o de Violencia en el Trabajo de la Municipalidad de Alto Hospicio", en los términos que a continuación se indica:

NCC/ybr/dgr/acc

#### Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



## REGLAMENTO MUNICIPAL N°02/2024

### “PROTOCOLO PREVENTIVO SOBRE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO”

#### 1. INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Municipalidad de Alto Hospicio ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y/o 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 entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Además, tanto el empleador como los(as) trabajadores(as), funcionarios (as), prestadores (as) se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar 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(as) trabajadores(as), funcionarios (as), prestadores (as), 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(as) trabajadores(as), funcionarios (as), prestadores (as), conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

#### Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



### 3. ALCANCE

El presente protocolo, aplica a todo el personal de la Municipalidad de Alto Hospicio, independiente de su relación contractual, contratistas, subcontratistas y de los proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

### 4. LEGISLACIÓN APLICABLE

• Ley 21.643 Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

• Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.

• Ley N°20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.

• Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación

• Ley N°16.744 sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

• Convenio 190 de la OIT.

### 5. DEFINICIONES

Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

**Municipalidad de Alto Hospicio:** Entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador (a), funcionario (a) o prestador (a).

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



**Funcionario (a), trabajador (a) o prestador (a):** Toda persona que desempeña funciones o presta servicios en la Municipalidad de Alto Hospicio, vinculada a ésta en calidad de Planta, Contrata, Código del Trabajo, a base de Honorarios, o Estatutaria; y que a cambio recibe una remuneración, sueldo o renta.

**Jefe Superior del Servicio:** El Sr. Alcalde (sa).

**Jefe Inmediato o Directo:** Funcionario (a) designado (a) o nombrado (a) para ejercer funciones de jefatura o coordinación de alguna Dirección Municipal, Unidad Municipal, del Departamento de Salud, o alguna de sus unidades, o del Departamento de Cementerio, o alguna de sus unidades, éstos dos últimos, dependientes de la Dirección de Servicios Traspasados, quien debe velar por el buen funcionamiento del componente y el mantenimiento del buen clima laboral entre sus dependientes.

**Denuncia:** Relación detallada, tanto verbal como escrita, de hechos que eventualmente constituyen acoso laboral y/o sexual, debidamente formalizada.

**Denunciante:** Funcionario (a), trabajador (a) o prestador (a) que pone en conocimiento de la Municipalidad de Alto Hospicio, a saber, Alcalde (sa), Directores (as), Jefaturas Directas o ante el (la) profesional que se designe específicamente para estos efectos, un hecho presuntivamente constitutivo de Acoso Laboral y/o Acoso Sexual, por si o por tercero.

**Denunciado:** Funcionario (a), trabajador (a) o prestador (a), que manifiesta una serie de actitudes, comportamientos y conductas presuntivamente constitutivas de Acoso Laboral y/o Acoso Sexual, hacia otro funcionario(a), trabajador (a) o prestador (a) del municipio y que ha sido señalado por el (la) denunciante como responsable de los hechos relatados.

**Víctima:** Funcionario (a), trabajador (a) o prestador (a) respecto de la cual se ejercen acciones o conductas presuntivamente constitutivas de Acoso Laboral y/o Acoso Sexual, pudiendo ser o no la persona del denunciante.

**Distribución**

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



A continuación, se describen algunas de las conductas que pudiesen, generar acoso violencia en el trabajo:

**Acoso sexual:** Se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

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, a modo de ejemplo, comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas.

La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales 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, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

**Acoso Laboral:** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más funcionarios (as), trabajadores (as) o prestadores (as), en contra de otro funcionarios (as), trabajadores (as) o prestadores (as), 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.

NCC/ybr/dgr/acc

Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



Se considerarán, entre otras, manifestaciones de acoso laboral, las siguientes conductas:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador/a.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros/as compañeros/as o jefaturas.
- Ignorar o excluir, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la institución rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalismo.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él/la, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.
- Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
- Limitar la comunicación de la persona, para lograr esto se le interrumpe cuando habla o expresa sus ideas, se le ataca verbalmente o por escrito, se evita contacto visual y/o se efectúan gestos de rechazo o menosprecio ante su presencia.
- Aislar a la persona afectada de sus compañeros de sus labores de trabajo, a través de acciones que incluyen desde exclusiones explícitas, aislamiento en el puesto de trabajo, no recibir invitaciones o comunicarle tarde o inadecuadamente sobre reuniones laborales hasta exclusiones implícitas, como suponer que la persona no va a participar.

NCC/ybr/dgr/acc

Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



Se debe tener en consideración los siguientes ejemplos de acciones y conductas no constitutivas de Acoso Laboral:

- Todas aquellas acciones que se presentan como consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o que se presentan de manera aislada.
- Conflictos ocasionales que no perduran en el tiempo.
- Estrés derivado del exceso de trabajo.
- Amonestación del jefe directo por errores reiterados o el no cumplimiento de deberes o funciones.
- Observaciones al desempeño laboral.
- Anotaciones en la hoja de vida del funcionario, cuando estén apegadas y fundadas en el estatuto administrativo y demás normas legales atinentes.
- Los informes de desempeño y precalificaciones.
- Solicitar trabajos extraordinarios que corresponda.
- Denegar con fundamento un permiso administrativo.
- Modificar responsabilidades con aviso previo.
- Cambio de labores con aviso previo, producto de la necesidad de la Municipalidad.
- Asignar tareas imposibles de cumplir por omisión o error en la planificación de la actividad laboral.

Tipos de Acoso Laboral y Sexual:

- **Vertical descendente:** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la Municipalidad, la que puede estar determinada por su posición en la corporación, 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 Municipalidad, la que puede estar determinada por su posición en la corporación, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

NCC/ybr/dgr/acc

Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



- **Horizontal:** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la Municipalidad.

- **Acoso 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 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 de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas.
- 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.

- **Riesgo laboral.** Es aquella posibilidad de que los funcionarios (as), trabajadores (as) o prestadores (as) sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad desempeñada, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

- **Factores de riesgos psicosociales 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 corporación, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los funcionarios (as), trabajadores (as) o prestadores (as), por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

NCC/ybr/dgr/acc

Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



• **Conductas incívicas:** 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 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:

- 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.

Ejemplos, de sexismo hostil es:

- Comentarios denigrantes, basados en dicha condición (sexo).
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios, basados en dicha condición (sexo).
- 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:

NCC/ybr/dgr/acc

Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



- 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 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 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 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.

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

La Municipalidad de Alto Hospicio dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N°2, de 7 de mayo de 2024 (se pueden extraer los principios en este link:<https://www.bcn.cl/leychilenavegar?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 16.744.-

NCC/ybr/dgr/acc

### Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



## 6.1 Principios generales:

**Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de las conductas constitutivas de maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, en la relación con los involucrados y/o involucradas, en su actuar general y respecto a la información de que tome conocimiento, de manera que los(as) trabajadores(as), funcionarios (as), prestadores (as) tengan garantía de privacidad y reserva en el proceso.

**Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, orientación sexual, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza.

**Probidad administrativa:** El principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.

**Celeridad:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen. En ese orden de cosas el procedimiento deberá desarrollarse y concluir dentro de los plazos expresamente establecidos por la normativa que rige los mismos.

**Responsabilidad:** La persona que hace una denuncia debe actuar con responsabilidad, esto es denunciar hechos efectivamente acaecidos. Cualquier motivación que no se ajuste a los principios, garantías y derechos que este instrumento pretende resguardar, conllevará el inicio de los procedimientos respectivos, a objeto de determinar una eventual responsabilidad administrativa por parte del denunciante.

**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 (bilateralidad), pudiendo aportar antecedentes (derecho a defensa) y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas

NCC/ybr/dgr/acc

### Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



(preexistencia de las sanciones que se aplicarán y sus fundamentos); presunción de inocencia, impugnación, entre otros. 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.

**Proporcionalidad:** En el presente procedimiento, ante cualquier medida que pueda afectar un derecho fundamental, se deberá ponderar la medida que se pretenda adoptar, teniendo en cuenta la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del propio derecho).

Al aplicar alguna sanción se deberá considerar, respecto del denunciado o denunciada, la gravedad de la conducta, así como la concurrencia de circunstancias atenuantes y agravantes.

**Prevención:** El procedimiento debe permitir a todas las personas a quienes resulte aplicable de la institución, la identificación de conductas que atentan a la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir y resguardar un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones de sexo, género u orientación sexual o de cualquier naturaleza. Asimismo, tiende a modular el comportamiento en función de lo permitido y censurar la aparición de manifestaciones de atentados a la dignidad.

**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.

**Dignidad e Integridad de las personas:** El procedimiento tiene por finalidad proteger la dignidad de las personas, por lo que la aplicación de cualquier medida y desarrollo de algún trámite, diligencia, o comunicación, deberá procurar no afectar la dignidad de ninguna de las personas involucradas en el mismo. La víctima, denunciante, denunciado o denunciada, testigos, y responsables de aplicar el procedimiento, no pueden ser objeto de malos tratos de ningún tipo, estando prohibido efectuar actos intimidatorios, de hostigamiento, de interferencia o de amenaza; con la finalidad de incidir en el resultado de la investigación.

NCC/ybr/dgr/acc

Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



**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.

**Prohibición de represalia:** Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra los trabajadores(as), funcionarios (as), prestadores (as) que actúen como denunciante a nombre propio o ajeno, a quienes testifiquen, ayuden o colaboren en la investigación de los hechos denunciados.

En la eventualidad de constatarse incumplimiento de la prohibición antes señalada, serán aplicables las disposiciones contempladas en el procedimiento de sanción.

## 6.2 Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:

**6.2.1 Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental:** Se debe proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

**6.2.2 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:** 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.

**6.2.3 Equidad de género y diversidad:** 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.

**6.2.4 Universalidad e inclusión:** Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad

NCC/ybr/dgr/acc

### Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral. Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

**6.2.5 Participación y diálogo social:** Se deben garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

**6.2.6 Mejora continua:** Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas. En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

**6.2.7 Responsabilidad en la gestión de los riesgos:** Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva. En este mismo sentido, deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**6.3 Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo:**

**6.3.1 Política de tolerancia cero:** Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas u otros aspectos indicativos de cualquier discriminación.

**6.3.2 Valores fundamentales:** Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro, donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



**6.3.3 Participación y diálogo social:** Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas. La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género. La participación de los trabajadores en las acciones que se definan en esta materia.

**6.3.4 Planteamientos y peticiones:** Con todo, se debe hacer presente que las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

**6.3.5 Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores:** Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

#### **6.4 Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**

- La Municipalidad de Alto Hospicio realiza su implicación y compromiso en la erradicación del acoso.
- Prohíbe el acoso y defiende el derecho de todos los funcionarios a ser tratados con dignidad, manifestando que las conductas de acoso ni se permitirán ni perdonarán y se explicitará el derecho a la queja de los trabajadores cuando ocurran.
- Se entiende por comportamiento inapropiado y se pondrá en claro que los directores y superiores tienen el deber de poner en práctica la política contra el acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.
- El procedimiento que deben seguir las víctimas, asegurando la seriedad y la confidencialidad, así como la protección contra posibles represalias.
- La política de no acoso se va comunicar a todos quienes trabajan y de que éstos sepan que tienen un derecho de queja para el que existe un firme compromiso en no tolerar los comportamientos de acoso.
- La responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso es de todos quienes trabajan, recomendándose a los mandos que tomen medidas para promocionar la política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

**Distribución**

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



- Se debe proporcionar una formación general a mandos y jefaturas. Aquellos a quienes se asignen tareas específicas en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo deben recibir una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones (información legal sobre la materia, habilidades sociales para manejar conflictos, etc.).

Asimismo, es deseable que se realicen acciones de difusión y capacitación a todas las personas que trabajan en la Municipalidad de Alto Hospicio, con el objeto de informar acerca de medidas de prevención de conductas que puedan derivar en un Acoso Laboral y/o Sexual, o violencia en el trabajo, medidas de asistencia a las víctimas y procedimientos existentes.

## 7. DERECHOS Y DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS MAHO.

### 7.1 Funcionarios/as

- 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/o violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo, al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso laboral y/o sexual, y violencia en el trabajo, cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo, 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.

### 7.2 Municipalidad de Alto Hospicio

- Generar medidas preventivas para evitar el acoso laboral y/o sexual, y la violencia en el trabajo, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de los trabajadores(as), funcionarios(as), prestadores (as).
- 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.

NCC/ybr/dgr/acc

#### Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



- 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.

## 8. 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, se realizarán mesas de trabajo mensuales, con representantes de la Municipalidad y de sus Servicios Traspasados, los que participarán en conjunto con el empleador (o su representante):

- Representante de Oficina de Personal y un representante la Unidad de Gestión de Personas del Departamento de salud.
- Representante de la Oficina de Prevención de Riesgos y un representante de la Unidad de Prevención de Riesgos del Departamento de Salud.
- Representante de las Asociaciones.
- Representante Jurídico.
- Representante de Control.

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia.

Para estos fines, la entidad empleadora ha designado a la Oficina de Personal, Prevencionista de Riesgos, Unidad de Gestión de Personas y Unidad de Prevención de Riesgos (Departamento de Salud Municipal) de la organización a cargo de estas actividades, las que deberán estar o ser capacitadas en estas materias. El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas en el presente protocolo. También es posible que el seguimiento o monitoreo lo realice el Comité de Aplicación CEAL-SM (cuestionario de evaluación de ambientes laborales en salud mental), 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 a los funcionarios de la Municipalidad de Alto Hospicio sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas por afiches, videos, correos y de forma presencial. Los responsables de esta actividad será la Oficina de Personal, Prevencionista de Riesgos, Unidad de Prevención de Riesgos y Unidad de gestión de Personas. Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el protocolo.

NCC/ybr/dgr/acc

### Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



## 9. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas 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 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 alto Hospicio se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo, a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos. 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. 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 Municipalidad de Alto Hospicio reconoce que el acoso y la violencia pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por las Direcciones de la Municipalidad, así como también, por lo recintos cuyo funcionamiento es externo, pero que sin embargo dependen de alguna de las Direcciones Municipales, además por todos y cada uno de los funcionarios(as), trabajadores(as), prestadores (as), que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas, a través del diálogo social y la formación continua, con el fin de promover una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a los funcionarios(as), mediante vía correo, charlas y folletos.

### 9.1. Identificación de los factores de riesgo:

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

NCC/ybr/dgr/acc

#### Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias individuales 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 la Municipalidad de Alto Hospicio, Asociación Chilena Seguridad (ACHS) o ante la Contraloría Regional, 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 los trabajadores(as), funcionarios (as), prestadores (as), los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.

[En este recuadro él o los directivos de la institución debe listar los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo].

En este recuadro, para la identificación de los factores de riesgos y su evaluación, el o los directivos deben confeccionar el listado de sus riesgos, tomando en consideración los resultados del cuestionario CEAL/SM, así como también, las particularidades del trabajo, el levantamiento de los procesos identificados, como también la naturaleza del servicio que presta el trabajador (a), funcionario(a), prestador(a) y otras herramientas conforme a las particularidades de cada actividad.

Identificación de factores de riesgo
Ej. Conductas de acoso sexual.
Ej. Violencia externa.

## 9.2. 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 y/o sexual y violencia en el trabajo.

Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, como el Protocolo de Agresiones de usuarios a funcionarios la Municipalidad de Alto Hospicio.

También se establecen las siguientes medidas de prevención:

- 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

NCC/ybr/dgr/acc

### Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as), funcionarios/as, prestadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la Municipalidad de Alto Hospicio abordará. Y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.
- Además, la Municipalidad de Alto Hospicio, realizará 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.
- La mediación como medida de prevención para mejorar la comunicación o resolver a priori el conflicto que se pueda dar entre trabajadores(as), funcionarios(as), prestadores(as), la realizarían los psicólogos de la Municipalidad (para trabajadores(as), funcionarios(as), prestadores(as) de la Municipalidad y del Departamento de Cementerio Municipal) y los psicólogos del Departamento de Salud Municipal (para trabajadores(as), funcionarios(as), prestadores(as) de dicho Departamento).

Los directivos, jefaturas o superiores y los trabajadores(as), funcionarios/as, prestadores(as), 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 laboral y/o sexual y violencia laboral.

La Municipalidad de Alto Hospicio, informará y capacitará a trabajadores(as), funcionarios/as, prestadores(as), sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas, inducciones, correo, página web, paneles informativos, u otro medio de comunicación y los responsables de esta actividad serán la Oficina de Personal, a quien designe la Dirección de Servicios Traspasados (respecto del Cementerio Municipal), a quien designe la Dirección de Asesoría Jurídica, la Unidad de Gestión de Personas y la Unidad de Prevención de Riesgos, estos últimos, del Departamento de Salud Municipal.

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

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as), funcionarios/as, prestadores(as), a través de correo, charlas, página web de prevención, inducciones, paneles informativos, u otro medio de comunicación, donde podrán plantear sus dudas y realizar sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con la Oficina de Personal, la dupla psicosocial, en el caso de la Municipalidad y Departamento de Cementerio

Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



Municipal, y con la Unidad de Prevención de Riesgos, la dupla de Psicólogos o la Unidad de Gestión de Personas, en caso de Salud Municipal.

En el siguiente recuadro se enlistarán las medidas de prevención del riesgo a implementar, de acuerdo a los factores de riesgo e identificarlos, procurando la eliminación de los mismos y, de no ser posible su control, implementar medidas ingenieriles, organizacionales, administrativas, entre otras.

Medidas de prevención a implementar
Capacitación.
Mediación con funcionarios
Manual de buen trato.

El empleador, deberá adoptar de manera inmediata, sin perjuicio de la facultad del o la Fiscal, en el mismo sentido, conforme a los antecedentes que se tengan, las medidas de resguardo, tales como la separación de los espacios físicos de los(as) involucrados(as), la redistribución del tiempo de jornada, o la destinación de la parte denunciada, además de procurar proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N° 16.744 y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Estas medidas se decretarán tomando en consideración la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Del mismo modo se podrá disponer el cambio de dependencia jerárquica del o los testigos.

Los funcionarios (as), trabajadores (as) o prestadores (as) que formulen la denuncia, durante la investigación y hasta 90 días después de afinada, no será objeto:

- a) De las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que el alcalde tenga por presentada la denuncia y hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.

Tratándose de las personas contratadas a honorarios, regirá lo dispuesto en el inciso final del artículo 4; sin embargo, no podrá ponerse término anticipado a su contrato por el hecho de haber denunciado fundadamente, y con prueba suficiente que acredite sus afirmaciones, respecto a la existencia de algún acto o irregularidad de las previstas en las letras k) y l) del artículo 58 de la Ley N°18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales; que hubiese presenciado o de las que hubiese tomado conocimiento en el ejercicio de sus funciones; caso en el cual la vigencia del contrato se sujetará al plazo acordado en su contratación.

NCC/ybr/dgr/acc

Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



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

c) No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicite el denunciante, en cuyo caso el evaluador o evaluadora será el jefe o jefa superior de ésta. Si no lo hiciere, registrará su última calificación para todos los efectos legales.

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

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

### **Otras medidas relativas al clima laboral.**

El Comité de Riesgos Psicosociales o su equivalente o, en su defecto, la Oficina de Personal Municipal o la Unidad de Gestión de Personas del Departamento de Salud Municipal, en conjunto con la Jefatura correspondiente, podrá proponer las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los trabajadores(as), funcionarios(as), prestadores (as), con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas negativas al clima laboral.

Las medidas señaladas en el inciso anterior podrán decretarse, no obstante, la existencia o no de un procedimiento disciplinario.

En las medidas que se adopten, se dará especial énfasis en trabajar con los equipos afectados, cuando corresponda, en estrategias de transformación de la cultura institucional, con énfasis en la igualdad de género y la no discriminación de cualquier naturaleza.

NCC/ybr/dgr/acc

#### Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



## 10. VIGENCIA.

- **Sobre la vigencia del presente protocolo.**

El presente protocolo comenzará a regir a contar de la fecha en que se encuentre decretado en la Municipalidad de Alto hospicio para todas sus Direcciones y Departamentos. Conforme a las normas laborales que regulan su modificación.

Los procedimientos investigativos por maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual que se hubieren iniciado con anterioridad a la entrada en vigencia del presente protocolo continuarán sustanciándose conforme a las reglas vigentes a la fecha de su instrucción.



## 11. DISTRIBUCIÓN

El documento en formato físico estará disponible en la Oficina de Personal de la Municipalidad de Alto Hospicio, específicamente la dupla psicosocial (para funcionarios del área Municipal y del Departamento de Cementerio Municipal), en la Unidad de Prevención de Riesgos y en la Unidad de Gestión de Personas del Departamento de Salud, y lo deberán tener a disposición de los trabajadores(as), funcionarios (as), prestadores(as), todas las personas que sean sindicadas en el presente protocolo y en el Reglamento sobre Acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo como habilitadas para recibir las denuncias referentes a la materia.

Su versión en formato digital estará disponible para todos los trabajadores(as), funcionarios (as), prestadores(as) de la Municipalidad de Alto Hospicio, a través de un enlace digital o código QR, y en los computadores de las Unidades de los Centros de Salud de la Red de Atención Primaria de Salud, y también en la página de inducción de la Unidad de Prevención de Riesgos.

Para efectos del proceso de Acreditación, es importante tener presente que, este protocolo, podrá ser solicitado por la entidad acreditadora en los puntos de verificación: Dirección del prestador, servicios de urgencia, dental y toma de muestras, por lo que debe estar disponible de forma expedita en aquellas áreas.

### Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución



MUNICIPALIDAD DE  
ALTO HOSPICIO

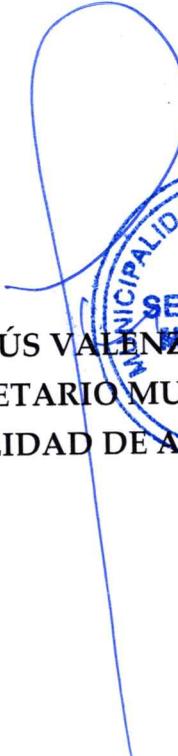
 Multicultural

2.- Entréguese copia del presente Decreto Alcaldicio a la Oficina de Personal Municipal, a la Unidad de Prevención de Riesgos y a la Unidad de Gestión de Personas del Departamento de Salud, para darlo a conocer a todos los funcionarios (as), trabajadores(as), prestadores(as) de la Municipalidad de Alto Hospicio, conjuntamente a la Dirección de Servicios Traspasados.

3.- Encárguese a la Secretaria Municipal la publicación del presente texto del Reglamento en la página web de la Municipalidad de Alto Hospicio y a la Dirección de Asesoría Jurídica su registro.

**Fdo.** Patricio Ferreira Rivera, Alcalde de la comuna de Alto Hospicio; Autoriza don José Jesús Valenzuela Díaz, Secretario Municipal. Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento y demás fines a que haya lugar.

**ANÓTESE, REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y EN SU OPORTUNIDAD, ARCHÍVESE.-**

  
  
JOSÉ JESÚS VALENZUELA DÍAZ  
SECRETARIO MUNICIPAL  
MUNICIPALIDAD DE ALTO HOSPICIO



NCC/ybr/dgr/acc

Distribución

- Sec. Municipal
- Dirección Control
- Archivo Dirección Jurídica
- Según Distribución