

URGENTE



REPÚBLICA DE CHILE
PROVINCIA DE CAUQUENES
I. MUNICIPALIDAD DE CAUQUENES
ASESORÍA JURÍDICA
RCO.-/MCC/3 RM/1000-2024 dvl.-/jgk.-/



DECRETO EXENTO N° 3752.7
CAUQUENES,

20 AGO. 2024

VISTOS Y TENIENDO PRESENTE:

1. Lo dispuesto en la ley N°21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materias de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
2. Lo dispuesto en el artículo 14 de la ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
3. Lo dispuesto en el artículo 12 del texto refundido de la ley N°18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.
4. Las instrucciones N° E516610/2024 de fecha 19.07.2024 y N°E523936/2024 de fecha 06.08.2024 impartidas por la Contraloría General de la República en relación a las modificaciones que imparte la Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin.
5. La resolución N°7 de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón, y sus modificaciones posteriores, en especial la resolución N°2, de 3 de junio de 2024, que modifica la resolución N°6, de 2019.
6. Las facultades que me confiere el D.F.L. N° 1/2006, que fija Texto Refundido, Coordinado, Sistematizado y Actualizado de la Ley 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, en particular lo dispuesto en el artículo 65 letra i) de ese cuerpo normativo.

CONSIDERANDO:

1. Que, acorde con lo previsto en el artículo 12 de la ley N°18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, las resoluciones que adopten las municipalidades se denominarán ordenanzas, reglamentos municipales, decretos alcaldicios o instrucciones. En particular, los reglamentos municipales serán normas generales obligatorias y permanentes, relativas a materias de orden interno de la municipalidad.
2. Que, por su parte, la ley N°21.643 introduce modificaciones en la ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, específicamente en su artículo 14, señala que los órganos de la administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientales laborales saludables y el respeto de la dignidad de la persona humana.
3. Que, en este sentido, es necesario dictar normas de regulación interna que permitan cumplir cabalmente las obligaciones legales establecidas por legislador a fin de contar con un protocolo de actuación interno para prevenir y sancionar toda conductas que pueda afectar los derechos inherentes a la dignidad laboral respecto de funcionarios, funcionarias, trabajadores, trabajadoras, prestadores de servicios a honorarios que puedan ser constitutivos de violencia laboral, acoso laboral o acoso sexual.
4. Que, la administración municipal tiene la necesidad de promover ambientes laborales seguros y sanos de convivencia entre todas las personas que se vinculan con los servicios que presta la Ilustre Municipalidad de Cauquenes.

11/4/24

DECRETO:

- 1. APRUEBASE, el REGLAMENTO QUE CONTIENE EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CAUQUENES**, cuyo texto es el siguiente:

I. ANTECEDENTES GENERALES

Artículo 1. Antecedentes generales: La Ilustre Municipalidad de Cauquenes, en conformidad a lo dispuesto en la Ley N°21.643, ha dictado el presente protocolo, cuyas acciones están orientadas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente que la Constitución Política de la República de Chile, en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas. Asimismo, el artículo 2° del Código del Trabajo, 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.

Artículo 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 trabajadores 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 trabajadores, apoyando 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 trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Artículo 3. Ámbito de aplicación: Este protocolo se aplicará a todas las personas funcionarias y trabajadoras, incluidas jefaturas y directores de la Ilustre Municipalidad de Cauquenes, cualquiera sea su relación contractual con el municipio. Además, se aplicará, cuando corresponda a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

Los servicios traspasados de salud, educación y cementerio, podrán establecer normas y procedimientos especiales atendida su naturaleza, no obstante, las disposiciones del presente protocolo tendrán aplicación supletoria en caso de ausencia de regulación específica.

Artículo 4. Definiciones: Para los efectos del presente reglamento, se entenderá por:

- a) Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe

y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

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

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, son acciones constitutivas de acoso sexual:

- a. Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- b. Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- c. Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- d. Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados, todos con contenido sexual.
- e. En general, cualquier requerimiento de carácter sexual, realizado por cualquier medio, incluyendo propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, etc., no consentido por la persona que los recibe.

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

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

- a. Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- b. Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- c. El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- d. Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- e. Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- f. Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar o a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrar o menospreciar su persona.
- g. Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente, con groserías u otras alusiones.
- h. Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.

- i. Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- j. En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

Por otro lado, el acoso puede revestir las siguientes modalidades:

- a. **Acoso horizontal.** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa o institución.
 - b. **Acoso vertical descendente.** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
 - c. **Acoso vertical ascendente.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
 - d. **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 coexisten el acoso vertical ascendente y descendente.
- c) **Violencia en el trabajo ejercida 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), como por ejemplo, podemos encontrar los siguientes:
- a. Gritos o amenazas.
 - b. Uso de garabatos o palabras ofensivas.
 - c. Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
 - d. Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
 - e. Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
 - f. Hostigamiento y/o amedrentamiento ejercido a través de redes sociales o ciberacoso con el fin de dañar la imagen, honra y/o vida privada del afectado.

d) Otras formas de acoso y/o violencia:

- i) **Ciberacoso:** El ciberacoso es el acoso en línea cometido a través de las redes sociales, correo electrónico, publicaciones, mensajes de texto y otros medios digitales. También llamado acoso digital, el ciberacoso generalmente implica el uso de lenguaje despectivo, intimidatorio o amenazante. Desafortunadamente, existen muchos tipos diferentes de ciberacoso. Estos son algunos de los ejemplos más habituales:
 - a. Hostigamiento: Envío repetido de mensajes insultantes o degradantes por medios digitales o redes sociales.
 - b. Acoso sexual: Puede incluir mensajes con un contenido sexual y la publicación de fotos o videos comprometedores.

- c. Troleo: Implica colocar un «cebo» (en forma de mentiras o burlas) para provocar una reacción emocional de alguien.
- d. Outing/Doxing: Se trata de compartir en línea información personal de alguien sin su consentimiento.
- e. Fraping: Consiste en irrumpir en las cuentas de las redes sociales de alguien (o incluso crear un perfil falso con su nombre) para hacerse pasar por él.
- f. Dissing: Se produce cuando el ciber acosador difunde rumores o publica fotos, vídeos o capturas de pantalla humillantes de sus víctimas.
- g. Catfishing: Consiste en crear una persona ficticia y luego atraer a su víctima a una relación en línea, generalmente amorosa.
- h. Swatting: Es el modo más moderno de ciberacoso, en el que el acosador realiza una llamada telefónica a servicios de urgencias y avisa de un secuestro, amenaza de bomba o cualquier otro peligro crítico.
- i. Exclusión: Los acosadores usan esta táctica para mostrar a sus víctimas que han sido rechazados en un círculo social. Los acosadores pueden lograrlo sin necesidad de enviar mensajes directamente a su víctima, simplemente publicando fotos en las redes sociales que muestran que todos los miembros del grupo (menos la víctima) pasan tiempo juntos.

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

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe, entre otras cosas:

- a. Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- b. Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- c. 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.
- d. 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.

- iii) **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:

- a. Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.

- b. Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición no consentidos por quien los recibe.
- c. Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- d. 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:

- e. Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,
- f. Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”.
- g. 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”.

Artículo 5. Exclusiones: Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, se encuentran comprendidas las 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 la instrucción de procedimientos tendientes a investigar situaciones anómalas en el lugar de trabajo, 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, destinaciones de personal, comisiones de servicio o cometidos funcionarios en cumplimiento de la normativa vigente, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión o decisión del ente municipal, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismo de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

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

Los funcionarios y autoridades de la Ilustre Municipalidad de Cauquenes en el ejercicio de sus funciones, deberán dar estricto cumplimiento al principio de la probidad administrativa, observando una conducta funcionaria intachable, un desempeño honesto y leal de la función o cargo con preeminencia del interés general sobre el particular, lo que proscribe cualquier acto constitutivo de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Además, los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios:

a) Perspectiva de género. El enfoque de género da cuenta de la presencia de una estructura de poder asimétrica que asigna valores, posiciones, hábitos, diferenciales a cada uno de los sexos y por ende estructura un sistema de relaciones de poder conforme a ello, el cual se ha conformado como una lógica cultural, social, económica y política omnipresente en todas las esferas de las relaciones sociales¹.

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,

¹ (Laura Pautassi, “La Igualdad en espera: el enfoque de género” Lecciones y Ensayos nro 89, 2011. Pág. 281)

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

b) No discriminación. El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

c) No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

d) Confidencialidad. Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

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

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

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

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

i) 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.

Artículo 7. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de los funcionarios. Los funcionarios de la Ilustre Municipalidad de Cauquenes, en el ejercicio de sus funciones, tendrán los siguientes derechos y deberes:

I. Funcionarios:

- a. Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.

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

II. Entidades empleadoras

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

II. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO.

Artículo 8. Gestión preventiva. La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

La Ilustre Municipalidad de Cauquenes, se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

La Ilustre Municipalidad de Cauquenes elaborará a través del Departamento de Prevención de Riesgos, en forma participativa, la *política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo*, la que se revisará cada dos años. La política se realiza a la par con el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, siendo firmada por la máxima autoridad del municipio y difundida a todos los funcionarios, funcionarias y trabajadores de la Municipalidad.

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas **intolerables, no permitidas** en la municipalidad, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes. (ver anexo 3).

Artículo 9. Identificación de los peligros y evaluación de los riesgos psicosociales. En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, será misión del Comité Psicosocial o del Comité de Aplicación, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y una comisión de tres directivos liderada por el jefe de personal, de las distintas unidades municipales, propuestos por el alcalde(sa) debiendo levantar informe de sus conclusiones.

Es responsabilidad de la Ilustre Municipalidad de Cauquenes la implementación de medidas de gestión de riesgos psicolaborales, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la Ilustre Municipalidad de Cauquenes ha designado como encargada a la Directora de Gestión de Riesgos y Desastres, correo directora.emergencias@cauquenes.cl y fono 09-64681022, o a quien corresponda dirigir el Departamento de Prevención de Riesgos.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo de las medidas, al menos una vez al año, informando de sus conclusiones al alcalde(sa) y al representante de los funcionarios.

Se capacitará a los funcionarios, funcionarias y trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de capacitación presencial, correo electrónico, diario mural, afiches y el responsable de esta actividad será el Comité Psicosocial o del Comité de Aplicación CEAL-SM/SUSESO, Departamento de Prevención de Riesgos, Comité Paritario de Higiene y Seguridad y/o Encargado de departamento de Prevención de Riesgos.

Los funcionarios y trabajadores de la Ilustre Municipalidad de Cauquenes, podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo al Comité Psicosocial o al Comité de Aplicación, CEAL-SM/SUSESO, Departamento de Prevención de Riesgos, Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Encargado de Departamento de Prevención de Riesgos.

Artículo 10. Identificación de los factores de riesgo: El Comité Psicosocial identificará las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, una vez al año. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL - SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; el informe anual del Comité Paritario de Higiene y Seguridad; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación. La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de Comité Psicosocial o del Comité de Aplicación CEAL-SM/SUSESO, Departamento de Prevención de Riesgos, Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Encargado de Departamento de Prevención de Riesgos; y la colaboración de los distintos Directivos municipales.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Carga de trabajo (sobrecarga)
Falta de reconocimiento al esfuerzo
Inequidad en la distribución de las tareas
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas
Conductas de acoso sexual
Violencia externa

Ciberacoso
Carga de trabajo

III. LAS MEDIDAS PARA PREVENIR Y CONTROLAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.

Artículo 11. Medidas para la prevención: Sobre la base del diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos por parte del Comité Psicosocial, la Ilustre Municipalidad de Cauquenes programará e implementará acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

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 carga de trabajo, exigencias emocionales, conflicto de rol, calidad del liderazgo, confianza y justicia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados, en base a las etapas del flujograma de implementación del Protocolo Psicosocial CEAL-SM/SUSESO..

Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de las personas trabajadoras de las áreas o unidades afectadas.

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

Además, la Ilustre Municipalidad de Cauquenes organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas, con el apoyo del Organismo Administrador de la Ley 16.744.

La Ilustre Municipalidad de Cauquenes informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante diarios murales, capacitaciones presenciales, afiches informativos y el responsable de esta actividad será el Departamento de Prevención de Riesgos.

El departamento de prevención de riesgos, sobre la base del informe del Comité Psicosocial, elaborará un *programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo* / en el programa preventivo de la Ilustre Municipalidad de Cauquenes, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los funcionarios, funcionarias y trabajadores mediante correo electrónico, afiches, diario mural y redes sociales y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con los Directivos de las distintas unidades de la municipalidad.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
Capacitación y difusión

Manual de buen trato
Aplicación CEAL-SM/SUSESO
Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos psicosociales
Política de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo

Artículo 12. Mecanismos de seguimiento: La Ilustre Municipalidad de Cauquenes, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas a que se refiere el *programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo* y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos, dejando registro en el cronograma de implementación del Protocolo Psicosocial.

Se elaborará un informe con los resultados de evaluación del Cuestionario CEAL-SM/SUSESO, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo al Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, y Departamento de Prevención de Riesgos.

MEJORA A IMPLEMENTAR	EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO
Implementación Protocolo Psicosocial CEAL-SM / SUSESO	Se cumple
Difusión del CEAL-SM/SUSESO	Se cumple
Elaboración de Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos	En proceso
Elaboración de Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo	En proceso
Monitoreo y Seguimiento	En proceso

IV. CAPACITACIÓN SOBRE RIESGOS IDENTIFICADOS.

Artículo 13. Capacitaciones: La Ilustre Municipalidad de Cauquenes desarrollará actividades de capacitación interna en base un cronograma de capacitaciones que encargara al Departamento de Prevención de Riesgos, donde se aborden las medidas para reconocer las conductas o situaciones que puedan desencadenar acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, las conductas que pueden constituir acoso laboral, y las formas de presentación del acoso sexual, su prevención, y los efectos en la salud de las mismas, así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral. Se

indicará también la forma de realizar las denuncias y los elementos que deben contener las mismas, así como la necesidad de resguardo del proceso investigativo.

Artículo 14. Publicidad de las capacitaciones: Las capacitaciones indicadas considerarán a todas las personas que mantengan cualquier vínculo contractual con la Ilustre Municipalidad de Cauquenes, incluidos directivos y la información de ellas será publicada en la página web “cauquenes.cl”, con el objeto de dar publicidad a su contenido.

Estas capacitaciones también entregarán material asociado a la necesidad de erradicar conductas que puedan afectar a las personas trabajadoras en materia de acoso y violencia en el trabajo.

V. MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Artículo 15. Acciones de prevención: Se trata de un ciclo de acción continua (prevención activa), para identificar y actuar, de manera temprana, frente a posibles condiciones y situaciones organizacionales que pueden desencadenar en acoso laboral.



Artículo 16. Estrategia Comunicacional. Se realizarán capacitaciones a todos y todos los miembros de la municipalidad en base a un *cronograma de capacitación*, el cual deberá ser parte del PMG de cada unidad, obedeciendo a la necesidad de los distintos equipos de trabajo. En el cronograma se detallarán los temas a tratar, las fechas de plazo, los responsables y el cumplimiento de las capacitaciones.

Los temas a tratar en el cronograma son los siguientes:

1. Política de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.
2. Difusión Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.
3. Conductas que se tomarán como acoso laboral.
4. Factores de riesgo que pueden dar origen a un acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.
5. Procedimiento de Investigación del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.

De lo anterior se encargará el Departamento de Prevención de Riesgos de la Ilustre Municipalidad de Cauquenes.

Además, se generará una alianza estratégica con el Organismo Administrador de la Ley (Mutual de Seguridad), para llevar a cabo capacitaciones y/o campañas de sensibilización respecto de la Ley Karin.

Artículo 17. Estrategia de intervención.

Momento 1: Identificar y considerar las necesidades específicas de los distintos grupos que coexisten dentro de la municipalidad, detectando los pilares claves de la experiencia y dinámica de trabajo que pueden ser fuentes de situaciones de conflicto, maltrato, incivismo y acoso.

En este punto no se trata de identificar personas, sino procesos, para ello, se conforman grupos de trabajo homogéneos, agrupados por tipo de tarea a fin de que puedan responder dos preguntas: ¿En qué consiste nuestro trabajo? ¿Qué dificultades tenemos para poder realizar nuestro trabajo?

Las respuestas a la primera pregunta serán presentadas por cada grupo en plenario, permitiendo abordar cuál es la concepción que tienen los grupos respecto a los procesos de trabajo que desempeñan, generando un primer efecto de reinterpretación de la tarea, atendiendo a las brechas atribuibles a la experiencia de cada trabajador (a), así como a las tareas que cada quien desempeña.

Es importante considerar que aspectos pueden estar abiertos al estilo personal, a la creatividad e innovación, según lo permita la especificidad de la tarea. Se trata de tener en cuenta los criterios de Calidad del trabajo bien hecho y la Satisfacción de la tarea, en atención a los riesgos asociados a las dificultades: son los propios trabajadores (as) o funcionarios (as) quienes efectivamente modulan la tensión entre riesgo y la tarea prescrita.

Las respuestas a la segunda pregunta, deben ser presentadas de la misma manera en plenario, permitiendo abordar las similitudes, diferencias e interpretaciones de las dificultades prescritas. Para cerrar se buscará establecer prioridades de abordajes, es posible que en este nivel aparezcan situaciones de conflicto como de Violencia en el Trabajo.

Los resultados de este primer nivel de trabajo se deben dar a conocer a toda la organización.

Momento 2: Evaluación del riesgo. Es necesario evaluar con los funcionarios, funcionarias y trabajadores(as), las condiciones y situaciones del lugar de trabajo que pueden conllevar a instancias de acoso laboral, mediante una evaluación de los procesos de trabajo, teniendo como criterios las situaciones que se revelen en el punto anterior, así como cuestionarios (Ceal-sm) y entrevistas.

Por otro lado, es necesario realizar un análisis y evaluación de los procesos. Además, se debe evaluar la efectividad de los mecanismos de control que se poseen en el lugar de trabajo, para prevenir la ocurrencia de situaciones de acoso laboral.

En la línea de considerar la Violencia Externa:

- a) Tipo I (No existe relación laboral, ni trato de usuario o comercial entre quienes llevan las acciones violentas y la víctima que se desempeña en un centro de trabajo).
- b) Tipo II (Existe relación entre el autor o autora y la víctima mientras se ofrece un servicio).

En estos casos se debe revisar consideraciones de infraestructura seguridad, así como los protocolos de respuesta y acompañamiento posterior al evento.

Momento 3: Control de riesgo. Se deben realizar acciones que tengan por objetivo eliminar aquellas situaciones que sean tipificadas como maltrato y/o acoso laboral. En caso de que no se puedan eliminar dichos agentes de riesgo, se deben realizar acciones que mitiguen los efectos de dichas situaciones.

Una forma de controlar o mitigar factores de riesgo, puede ser el desarrollo de acciones de acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación de riesgo psicosocial. Si en la aplicación

del cuestionario CEAL-SM/SUSESO se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de que se desencadenen situaciones de acoso laboral se deberán diseñar medidas de intervención para eliminar o controlar el factor de riesgo identificado.

Artículo 18. Institucionalización y sostén del cambio. Mecanismos de reporte y aprendizaje organizacional: Generar un levantamiento de los hallazgos del proceso, dejando reportes respecto a las acciones que se han realizado, así como, las situaciones de acoso laboral que han ocurrido en el lugar de trabajo. De esta manera se trata de elaborar una primera propuesta, de carácter preliminar de modelo de reconocimiento, prevención e intervención sin pretensión de que constituya este un modelo rígido sino más bien flexible y con fases que se retroalimentan entre sí.

Dentro de las acciones de esta etapa, se debe:

1. Incorporar en el "Reglamento interno de orden, higiene y seguridad" los mecanismos sancionatorios respecto a las situaciones de acoso laboral. En atención a lo dispuesto en el Código del trabajo, artículo 160 y 171.
2. Destinar recursos y tiempos, por parte de la organización o institución, para la prevención del acoso laboral.
3. Definir, promover y ampliar el uso de canales de comunicación de la organización o institución para:
 - a. La difusión de la prevención del acoso laboral. (sitio web, boletines, reuniones, correos electrónicos, campañas de comunicación, etc.),
 - b. Como para realizar solicitudes de apoyo en la organización.
4. Reconocer e incentivar la búsqueda de apoyo a través del Sindicato/Gremio/Asociación, Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
5. Destinar recursos y tiempos, por parte de la organización o institución, para la prevención del acoso laboral.
6. Realizar capacitaciones a todos los trabajadores y funcionarios de la organización o institución, para reconocer posibles conductas de acoso laboral y la forma de reportarlas. (capacitación formal, inducción,) que incluyan técnicas de trabajo de role playing que permita conocer experiencia de trabajo desde otros roles. Así mismo, propiciar el intercambio de experiencias de trabajo como de situaciones de violencia en el trabajo, que permitan acceder a la experiencia de otro, así como a realizar ajustes a los protocolos de respuesta en estas situaciones. Relevando la Importancia de intervención y apoyo por parte de testigos.
7. Establecer reuniones periódicas, dando al personal la oportunidad de hablar de sus sentimientos y problemas en general, así como ciclos de talleres en horario de trabajo.
8. Realizar acciones, por parte de la Alta dirección, para minimizar condiciones y situaciones que ocasionen conflictos, maltrato y acoso laboral. Contar con políticas equitativas de promoción y ascensos; claras, conocidas, explícitas donde los postulantes puedan contar con el respaldo del grupo de pares y otras jefaturas. Disponer de la asignación de recursos, ya sean humanos y/o económicos para el cumplimiento de las tareas y objetivos, evitando cargas excesivas de trabajo, así como exposiciones prolongadas en ritmo y naturaleza con usuarios complejos. Se sugiere abordar con matrices de carga de trabajo como de enriquecimiento del puesto de trabajo Solicitar a las jefaturas de la organización o institución que realicen acciones para prevenir y/o dar respuesta a situaciones de acoso laboral (monitorear y evitar el estilo de mando y dirección autoritaria, contar con procedimientos para la resolución de conflictos interpersonales) Capacitar a las jefaturas en temáticas de liderazgo y técnicas de comunicación y técnicas de Gestión de Equipos.

Artículo 19. Evaluación y monitoreo continuo. Esta etapa es totalmente necesaria para concluir y evaluar la efectividad de los controles realizados, a fin de efectuar nuevas mejoras si

no se han producido los efectos deseados o si se necesita un cambio de rumbo en las medidas preventivas desarrolladas, así como su correlato en la estrategia comunicacional, que actualice el quehacer de la organización en torno a la Violencia en el Trabajo. A continuación, se mencionan algunas consideraciones de gestión y cambio cultural, basada en experiencias de integración, en una política de no discriminación y buen trato:

- a. Es necesario explicitar la diferencia entre respuestas emocionales y comportamiento: nadie puede ser culpado por sus emociones, pero el comportamiento si es voluntario y los actos de discriminación sin base en el desempeño no son aceptables.
- b. Al mismo tiempo que se advierte de la falta de justificación de discriminaciones asociada a aspectos no relacionados al desempeño o se basen en aspectos involuntarios, como alguna discapacidad, es conveniente que los mensajes de Integración no destaquen la característica a la cual se debe disminuir su importancia en la evaluación: indicar “no se debe pensar en el atributo x” lleva a que ese atributo esté más presente en la memoria de las personas. Por ello se deben destacar aspectos comunes que están relacionados al desempeño, como capacidades, experiencia o identidades profesionales, en cuanto es lo que se busca reforzar en la percepción.
- c. La discriminación sobre bases no justificadas en muchos casos es percibida como agresión o acoso. La discriminación sobre aspectos no asociados al desempeño atenta contra la percepción de equidad, afectando no solo a las personas directamente, sino que a compañeros y demás contrapartes los cuales interpretan la discriminación como amenaza potencial que puede extenderse a otros atributos.
- d. Los actos asociados a agresión o acoso deben ser evaluados desde el punto de vista de las personas que los reciben. Esto porque en muchos casos las personas que discriminan asumen que sus comentarios, bromas o acciones son justificables y no implican un daño significativo, lo que facilita que el acto discriminatorio, de maltrato o incívico se mantenga.
- e. No basta con que los actos se detengan. En casos en que ha afectado el desempeño, así como sus consecuentes recompensas, como premios, bonos o ascensos, es necesario realizar acciones reparadoras que compensen el daño injustamente causado.
- f. Las acciones de integración, como mezclar grupos con diferentes características, deben ser realizadas luego de que se cuente con seguridad de que la discriminación ha ido disminuyendo en su intensidad emocional.
- g. Los procesos orientados a disminuir la discriminación, el maltrato, el incivismo y la violencia en el trabajo son procesos de cambio en los valores y creencias, por lo que comparten tareas como conversaciones individuales y procesos de aprendizaje, además de acciones colectivas de reflexión y observación de modelos que muestren como negociar, mediar y colaborar en los casos que existen diferencias en criterios.

VI. LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Artículo 20. Principios del procedimiento. Las relaciones laborales de los funcionarios y funcionarias de la Ilustre Municipalidad de Cauquenes, deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, que, para efectos de este Reglamento, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

Están sometidos a sus normas todos aquellos funcionarios y funcionarias que integran la dotación del municipio, ya sea se encuentren contratados en calidad de planta, contrata, prestadores de servicios a honorarios y personal sometido al Código del Trabajo.

El procedimiento de investigación a que se refiere el presente título, deberá siempre incoarse ante denuncia escrita, cualquiera sea la naturaleza contractual de la víctima y del inculpado.

Los actos constitutivos de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo importan una infracción al principio de la probidad administrativa, y su responsabilidad acarreará las sanciones que de acuerdo a la naturaleza del vínculo contractual corresponda aplicar.

Artículo 21. Denuncia: La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma escrita presencialmente ante la oficina de gestión de personas o recursos humanos del Municipio, ubicada en el Edificio Municipal, en calle Antonio Varas N°466, o con carta dirigida a la misma oficina o a través de correo electrónico a la casilla: recursoshumanos@cauquenes.cl, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

Para efectos de lo anterior, se dispondrá de un formulario tipo de denuncia que se proporcionará al afectado en caso de solicitarlo o con el objeto de formalizar su denuncia realizada en forma verbal.

El funcionario de la oficina de recursos humanos que reciba la denuncia, la derivará en sobre cerrado dentro del día hábil siguiente, a Alcaldía para que dicha autoridad instruya la investigación respectiva, designe al investigador y decrete las medidas de resguardo, esto último en caso de que los afectados sean trabajadores bajo el régimen del Código del Trabajo. Los funcionarios involucrados en el proceso de envío de denuncia serán especialmente responsables de la debida custodia y confidencialidad de la denuncia recibida.

La Dirección de Administración y Finanzas -previa autorización del alcalde o alcaldesa- deberá decretar la designación del funcionario/a a cargo de recibir las denuncias y su suplente, quienes en todo caso deberán guardar reserva de la información recibida.

La denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- a. Identificación de la persona afectada, con su nombre completo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información,
- b. Identificación de la o las personas denunciadas, y sus cargos, cuando sea posible.
- c. Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa al municipio indicar la relación que los vincula.
- d. Relación de los hechos que se denuncian.

No es procedente efectuar denuncias anónimas sobre estas materias.

Todos los documentos que se envíen de una unidad a otra en relación a las investigaciones, deberán ser derivados en sobre cerrado.

Los decretos relacionados con procedimientos disciplinarios que se originen a raíz de estas denuncias serán visados solo por el Director Jurídico y Director de Control, dichos decretos deberán estar lo suficientemente fundados y para su visación no incluirán la denuncia respectiva, la que tiene carácter reservado, dicha tramitación en todo caso tendrá que cumplir con lo estipulado en el inciso precedente.

La denuncia tendrá el carácter de confidencial y solo será conocida por el denunciante, fiscal, autoridad alcaldicia que encarga el inicio de la investigación.

Artículo 22. Denuncia inconsistente: Dice relación con aquellas denuncias que les falten componentes en su formalización, esto es que, aquella que sea incoherente o incompleta, que carece de elementos suficientes para su adecuada comprensión o integridad. No se refiere a un juicio de valor sobre el contenido de la denuncia, en cuanto a su veracidad o falsedad.

En caso de recibirse aquel tipo de denuncia, el funcionario a cargo de la investigación se lo hará saber al denunciante, y proporcionará a la persona un plazo razonable, no menor a tres días hábiles, a fin de completar los antecedentes o información faltantes.

Si no se subsana la falta de información señalada, la denuncia se tendrá por no presentada.

Con todo, constituye una infracción grave al principio de la probidad administrativa, y su contravención se sanciona con destitución, el efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado.

Artículo 23. Recepción de la denuncia: Al momento de recibir una denuncia, cualquiera sea el canal que se disponga, se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia.

Una vez iniciada la investigación, se deberá informar al denunciante el inicio de la misma.

La investigación de la denuncia por acoso laboral y/o sexual o violencia en el trabajo, se realizará de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 127 a 143 de la ley N° 18.883 que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, es decir, a través de una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo.

Artículo 24. Medidas de resguardo: El o la fiscal encargado de sustanciar el procedimiento de investigación, deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, entre las que se encuentran:

- a. La separación de espacios físicos
- b. La redistribución de la jornada de trabajo
- c. Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.
- d. Otras que en mérito de la naturaleza y principios del procedimiento sea relevante implementar para el resguardo de la víctima, denunciante o participantes del procedimiento.
- e. Las medidas subsistirán por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que se encuentre afinado.

En caso de involucrados sometidos a las disposiciones del Código del Trabajo la autoridad una vez que determine dar curso a una denuncia deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados.

Artículo 25. Designación de investigador: La autoridad deberá designar preferentemente a un funcionario que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que podrá acreditarse a través de certificaciones emitidas por entidades educativas reconocidas por el Estado. La designación deberá ser informada por escrito a la persona denunciante a efectos de que haga valer, si lo estima procedente, las causales de recusación contenidas en la ley N° 18.883.

La persona denunciante o denunciada, podrá solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que el alcalde(sa) decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en la vista o informe de investigación.

Artículo 26. Diligencias mínimas. La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia de la empresa, y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el presente reglamento.

De igual manera, la persona a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos.

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen.

Artículo 27. Contenidos del informe de investigación. Una vez finalizada la investigación, la vista o informe deberá reunir las exigencias previstas en el artículo 137 de la ley N°18.883, y en particular:

- a. Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- b. Individualización de la persona a cargo de la investigación. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- c. Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- d. Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- e. Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- f. Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- g. La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- h. La propuesta de sanciones, cuando corresponda.

El decreto que cierra la investigación, aplica sanciones, aprueba vista fiscal, que eleva a sumario administrativo una investigación sumaria, en referencia a estas investigaciones solo será visado por la Dirección Jurídica y Dirección de Control, para lo que se acompañará solo la vista fiscal como antecedente del decreto.

Artículo 28. Sanciones: Dependiendo de la gravedad de la falta cometida, y las circunstancias atenuantes o agravantes, de acuerdo al mérito de los antecedentes, se podrán aplicar las sanciones establecidas en el artículo 120 de la ley N° 18.883 antes mencionada, que dispone que: "Los funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- a. Censura;
- b. Multa;
- c. Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses,
- d. Destitución.
- e. En el caso de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo, la responsabilidad establecida en la breve investigación podrá dar lugar al término de su contrato, de conformidad a lo establecido en las causales del artículo 160 de dicho cuerpo legal.

La responsabilidad del personal con vínculo contractual no estatutario, se hará efectiva de acuerdo a la naturaleza jurídica de sus contratos.

Artículo 29. Responsabilidad de autoridades y jefaturas: En caso que la persona denunciada, o la persona denunciante por las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la ley N°18.883, sea el alcalde o la alcaldesa, un concejal o concejala o funcionarios o funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, se deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la República dicha situación, en un plazo de tres días hábiles, entidad que sustanciará el sumario respectivo conforme a las reglas del Estatuto Administrativo Para Funcionarios Municipales.

En estos casos al Municipio o la autoridad no le corresponderá realizar ningún tipo de análisis, examen de admisibilidad o pertinencia de la denuncia, ya que, solo la Contraloría General de la República mediante resolución fundada puede determinar no dar inicio a un sumario administrativo.

Para dichos efectos la Contraloría General de la República ha dispuesto un Portal de Atención de Reclamos Funcionarios al cual se puede acceder en www.contraloria.cl/upd.

VII. LAS MEDIDAS DE RESGUARDO A LA PRIVACIDAD Y HONRA DE LOS INVOLUCRADOS EN LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Artículo 30. Medidas de resguardo: Son aquellas medidas que tienen por objeto proteger la privacidad y la honra de todas las personas involucradas, en una denuncia por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, lo que no dice relación con un proceso de investigación necesariamente en curso, sino de evitar la exposición de hechos pasados que, además, puedan revictimizar a las personas afectadas.

De esta forma, se trata de medidas dirigidas a la totalidad de los funcionarios y funcionarias, que buscan generar la debida comprensión sobre el impacto de la difusión de la información de estas materias.

Estas medidas deben abarcar a los denunciantes, víctimas, denunciados y testigos.

Los funcionarios y funcionarias que tomen conocimiento de hechos constitutivos de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo deberán guardar reserva de los mismos, su inobservancia puede ser sancionada conforme a las disposiciones de la ley N°18.883.

El tratamiento inapropiado de datos personales y sensibles, en los términos previstos en la ley N°19.628 sobre Protección a la Vida Privada, por parte de los intervinientes en los procesos disciplinarios a que se refiere este Reglamento, será sancionado previa investigación sumaria o sumario administrativo.

El tratamiento de los datos personales y sensibles se hará en las condiciones y formas establecidos en la ley N°19.628.

VIII. VIGENCIA.

Artículo 31. Vigencia de las presentes disposiciones: las normas a que se refiere el presente Reglamento entrarán en vigencia el 01 de agosto de 2024.

ANEXO 1: Formulario de solicitud activación programa de atención Psicológica Instituto de Seguridad Laboral.

- **Programa de Intervención Psicológica Temprana (Incluye Ley 21.643 "Ley Karin")
DISPONIBLE A PARTIR DEL 01/08/2024**

Este programa está enfocado en otorgar atención individual, de primeros auxilios psicológicos a la persona trabajadora ante situaciones relacionadas con el quehacer laboral y que generen impacto emocional, tales como:

- Violencia ejercida por terceros: son aquellas conductas que afecten a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, como, por ejemplo: gritos o amenazas, uso de garabatos o palabras ofensivas, golpes, robos o asaltos en el lugar de trabajo, u otras conductas que resultan en lesión física, daño psicológico o muerte.
- Acoso sexual: Corresponde a todo requerimiento de carácter sexual, que una persona realice, en forma indebida y por cualquier medio, o consentidos por quien los recibe en el ámbito laboral.
- Acoso laboral: toda conducta, que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio ya sea que se manifieste de una vez o de manera reiterada.
- U otras vivencias disruptivas (como, por ejemplo, producir accidentalmente daños graves a terceros, ser testigo de incidentes de alto impacto emocional).

Formulario

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScIzt6FQ5GJaleyJSvSqUL_TRlptQj19aFvhJBPj99NM-LgHQ/viewform

ANEXO 2: Modelo de Atención Psicológica Temprana Mutua de Seguridad



¿En qué consiste?

Es un programa busca otorgar la atención de primeros auxilios psicológicos para aquellas personas trabajadoras o funcionarias que realizaron una denuncia a su empleador por ley Karin y que se vieron afectadas por estos eventos (Acoso laboral, acoso sexual, violencia en el lugar de trabajo)

¿En qué consiste la Atención Psicológica Temprana?

Corresponde a un apoyo psicológico, como medida de intervención precoz o de primera respuesta, mediante una única atención de primeros auxilios psicológicos, la cual tiene por propósito contener y evaluar el impacto emocional y cognitivo de un incidente laboral, cuya consecuencia es de carácter psíquico.

¿Cuándo se solicita?

Cuando un trabajador realiza una denuncia por Ley 21.643 o Ley Karin a su empleador por los canales definidos de acuerdo con la normativa.

¿Quién debe solicitarlo?

La o las personas definidas por el empleador como canal formal de recepción de la denuncia e investigación de acuerdo con lo establecido en normativa Circular 3813 SUSESO sobre ley 21.643 "Ley Karin".

¿Quién debe prestar el servicio de Atención Psicológica Temprana?

Al organismo administrador donde es adherente la empresa o institución.

¿Cómo se activa si es adherente a Mutua?

Llamando al número 600 2000 555 opción 1 (contacto Empresas o Instituciones), luego opción 0 (atención psicológica temprana).

¿Qué información debo tener para realizar la activación de la Atención Psicológica Temprana (APT)?

- ✓ Nombre de quien solicita la APT
- ✓ Cargo de quien lo solicita
- ✓ Contacto (teléfono) de quien llama o activa
- ✓ Rut de la empresa o número de contrato
- ✓ Nombre de la persona trabajadora que realizó la denuncia y que requiere ser atendida.
- ✓ Contacto (teléfono, correo electrónico) de la persona trabajadora que requiere ser atendida
- ✓ Antecedentes y detalles de la denuncia
- ✓ Fecha de la denuncia.

¿Qué debo hacer si la persona trabajadora presenta lesión física o fue víctima de agresión sexual o de secuestro en el lugar de trabajo?

En cualquiera de las situaciones anteriores debe ser derivada a urgencias del centro Mutual más cercano.

¿En cuánto tiempo, después de la solicitud del empleador de la Atención Psicológica Temprana, Mutual toma contacto con la persona trabajadora?

Mutual tomará contacto con la persona trabajadora para agendar su atención con Psicólogo/a dentro de las 48 horas siguientes. Esta atención se realizará a través de tele consulta.

¿Es obligatorio generar DIAT o DIEP para otorgar el programa de atención psicológica temprana por Mutual?

Para otorgar la APT los empleadores deben emitir la denuncia individual de accidentes del trabajo (DIAT) o la denuncia individual de enfermedad profesional (DIEP). Sólo en casos excepcionales en que la persona trabajadora solicite la APT sin la denuncia emitida por el empleador, los organismos administradores podrán generar la respectiva DIAT o DIEP.

ANEXO 3 Política Prevención acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN SOBRE EL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Cauquenes, 08 de agosto de 2024

La **Ilustre Municipalidad de Cauquenes**, consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso perjudican a los trabajadores directamente afectados y repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la institución, se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de Acoso Laboral, Sexual o Violencia en el Trabajo y afrontar las incidencias que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

La **Ilustre Municipalidad de Cauquenes** protegerá efectivamente la dignidad y garantizará a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

La **Ilustre Municipalidad de Cauquenes** declara Tolerancia Cero a conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.

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

Este compromiso es compartido tanto por la Alcaldía y los Directores de las distintas unidades del municipio, como por los funcionarios (as) y trabajadores (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, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La **Ilustre Municipalidad de Cauquenes** elabora, 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.

Nery Cristina Rodríguez Domínguez
Alcaldesa Ilustre Municipalidad de Cauquenes
69.120.400-6



Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Ilustre Municipalidad de Cauquenes, se compromete a resguardar el respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental inalienable al ser humano. Se debe proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto de su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia o acoso.

- 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 éstos, 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.
- Equidad de género y diversidad. La gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar las diferencias de género y diversidad, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.
- Universalidad e inclusión. Las acciones que se desarrollen favorecerá a todas las personas trabajadoras, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral. También serán aplicadas en todo el lugar de trabajo de forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.
- Participación y diálogo social. Se garantizarán 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.
- Mejora continua. Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de la institución, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras. En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que contendrán indicadores claros y medibles.
- Responsabilidad en la gestión de riesgos. La Municipalidad será responsable 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.

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

- Política de Tolerancia Cero: fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.
- 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.
- 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 perspectiva de género. La participación de los trabajadores en las acciones que se definan en esta materia.

- Control de los riesgos en su origen: 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 preámbulo para la aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.
- Perspectiva de género: permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.

2. **PUBLÍQUESE**, el texto íntegro del presente reglamento en la página web de la Municipalidad de Cauquenes, www.cauquenes.cl, con el anexo y formulario de denuncia que se entenderán formar parte del presente reglamento.
3. **DÉJASE SIN EFECTO**, toda regulación vigente sobre la misma materia y cualquiera que sea incompatible con el presente protocolo de actuación y las disposiciones de la Ley 21.643, especialmente el Protocolo Municipal de Género para Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria, aprobado mediante Decreto Exento N°1869, de 26 de abril de 2022.
4. **MODIFÍCASE**, el Reglamento sobre Visaciones y Firmas en el Orden Interno de la Ilustre Municipalidad de Cauquenes sancionado mediante el Decreto Exento N° 6015 de fecha 28.12.2023, en cuanto a lo referido a las visaciones en procesos de investigación sumaria o sumario administrativo, que se regirán por lo señalado en el presente protocolo.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.



ILSE ARANIS VILCHES
SECRETARIA MUNICIPAL



Nelly Rodríguez Domínguez
ALCALDESA

DISTRIBUCIÓN:

- c.c a Todas las direcciones municipales.