> JUAN PAILLAFIL CALFULEN ALDE COMUNA DE SAAVEDRA

VISTOS:

- 1.- La Ley N° 21.643 del 15.01.2024, "Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo".
- 2.- La Circular N° 3813 del 07.06.2024, de la Superintendencia de Seguridad Social.
- 3.- El Dictámen N° E516610/2024 del 19.07.2024, de la Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley 21.643 introdujo en las leyes N°s 18.575,18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- 4.- El Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo elaborado para la I. Municipalidad de Saavedra.
- 5.- La Resolución N° 7/2019 Contraloría General de la República, sobre exención del trámite de toma de razón
- 6.- La Ley N° 20.285 del 2008, sobre acceso a la información pública.
- 7.- Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695, según el texto refundido fijado por el DFL N° 1-19.704 año 2002.

CONSIDERANDO:

1.- Lo establecido en el art 211-A de la ley N° 21.643 inciso segundo "Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744.

DECRETO:

- 1.- APRUEBASE en todas sus partes el "Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo de la l. Municipalidad de Saavedra" el que comienza a regir a partir del día 1 de Agosto del año 2024, misma fecha que entra en vigencia la ley N° 21.643/2024.
- 2.- Entréguese y difúndase el protocolo aprobado entre todos los trabajadores y las trabajadoras de la I. Municipalidad de Saavedra, independiente de su calidad contractual que mantienen con el municipio, a través de los Directivos de las Unidades Municipales.

 ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍNESEAD

ARIA IPAL

> GENOVEVA REUCA NECULPAI SECRETARIA MUNICIPAL

KSH/aru

<u>Distribución</u>

- Dirección de Desarrollo Productivo.
- Dirección de Desarrollo Comunitario.
- Administración Municipal.
- Secretaria Comunal de Planificación.
- Dirección Jurídica.
- Secretaría Municipal.
- Dirección de Obras Municipales.
- Dirección de Seguridad Pública.
- Dirección de Interculturalidad.
- Depto. de Salud Municipal.
- Juzgado de Policía Local.
- Ley Nº 20.285/2008
- Archivo Of. Partes.





PROTOCOLO DE PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY 21.643.

MUNICIPALIDAD DE SAAVEDRA. 69.190.600-0

01 Agosto 2024



TITUL	_O I:	. 3
I.	ANTECEDENTES GENERALES	3
1.	Introducción	3
2.	Objetivo	3
3.	Alcance	8
4.	Definiciones	4
5.	Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	13
6.	Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras	13
7.	Organización para la gestión del riesgo	. 15
II.	GESTIÓN PREVENTIVA	. 16
1. lo	dentificación de los factores de riesgos	. 17
2.10	ledidas para la prevención	. 19
3.N	lecanismos de seguimiento	. 21
III.	MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS	. 22
IV.	DIFUSIÓN	. 23
ANE	KO I	.24
PRIN	CIPIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	.24
ANE	XO 2	.28
MED	IDAS PREVENTIVAS DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL	



I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Municipalidad de Saavedra ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo", siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la 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, 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 trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este Protocolo es aplicable a todas las personas trabajadoras que se desempeñen y/o vinculen con la Municipalidad de Saavedra:

- 1.1. Funcionarias/os Municipales de planta y contrata, incluidos departamento de Salud Municipal.
- 1.2. Prestadora y prestador de servicios a honorarios que ejerzan sus funciones en cualquier departamento, y/o unidades del municipio, incluidos los honorarios de programas extrapresupuestarios.
- 1.3. Trabajadoras/es contratados por el código del trabajo.
- 1.4. Alumnas/os en práctica profesional.
- 1.5. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarias/os, clientes, contratistas, subcontratistas y proveedores (independiente de su relación contractual) que acudan o se vinculen con nuestra institución.



4. Definiciones

Para los efectos del presente protocolo, se describen algunas de las conductas relevantes constitutivas de maltrato, acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo; se definen los conceptos que se detallan a continuación:

4.1. Acoso sexual:

- a) Entendiéndose como tal, el que una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, solicite -o realice solicitudes- de favores de naturaleza sexual, sea para sí, sea para una tercera persona, o presente un comportamiento no consentido de connotación sexual con tal que provoque en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, sea que se trate de una conducta aislada, reiteradas o habituales y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- b) Cuando el afectado o afectada sea un o una postulante, o un usuario o usuaria del servicio, se entenderá como acoso sexual el que un funcionario o funcionaria, en forma indebida, realice por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenace o perjudique el ejercicio o la calificación de su práctica profesional o que amenace o perjudique el goce de beneficios que otorga el Servicio, respectivamente.

4.1.1. Clasificación de acoso sexual:

- a) Acoso sexual coercitivo: En este tipo de caso sexual, también llamado "quid pro quo" o comúnmente "chantaje sexual", el acosador ejerce presión sobre la persona trabajadora mediante amenaza, para obtener favores sexuales a cambio de otorgar a la víctima mejoras en su situación laboral o mantener el empleo. Este tipo de acoso supone una asimetría de poder entre el acosador y la víctima.
- b) Acoso sexual ambiental: Lo que el abusador busca o produce a través de los actos de implicancia sexual es crear un ambiente hostil para desestabilizar al acosado y que se sienta incomodo a tal punto que deteriore su situación laboral.
- 4.1.2. **Características:** Distinguiendo algunos elementos que se desprenden de la definición de acoso sexual, es posible mencionar los siguientes:
 - a) Requerimiento de carácter sexual: Existencia de requerimiento de carácter sexual.
 - b) Realizada por una persona: Significa que el acoso sexual, incluye no sólo el acoso de un hombre a una mujer, sino también de una mujer a un hombre y entre personas del mismo sexo. El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.



- c) Sin consentimiento: La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no podrá alegar posteriormente ser víctima de acoso sexual basado en el mismo hecho.
- d) Por cualquier medio: Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción de la persona acosadora sobre la presunta víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido. Este tipo de acciones pueden ser realizadas a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación.
- e) Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo: Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

4.1.3. Elementos constitutivos del acoso sexual:

- a) Conducta de carácter sexual o e connotación sexual: Se trata de conductas de carácter sexual o basadas en el sexo de la persona que puedan afectar su dignidad.
- b) La conducta debe ser indeseada, irrazonable u ofensiva para la víctima: La víctima puede no manifestarse en forma inmediata y frente a terceros señalando que la conducta es indeseada, irrazonable u ofensiva. Un comportamiento evasivo puede ser la primera reacción de rechazo del acoso sexual.
- c) La conducta no requiere de reiteración ni persistencia en el tiempo: Basta que la conducta de acoso sexual ocurra una sola vez para desestabilizar al acosado y que se sienta incomodo a tal punto que deteriore su situación laboral.
- d) La conducta debe realizarse dentro del ámbito laboral: La conducta de acoso sexual debe darse dentro del ámbito de la organización. Las fiestas de fin de años, las comidas, el traslado desde o hacia el lugar de trabajo son consideradas actividades o acciones que se dan dentro del ámbito laboral.
- e) La afectación de la víctima: La persona que sufre acoso debe sentirse perjudicada y/o en el desarrollo o desempeño laboral.



- f) Conductas y Ejemplos de acoso sexual: Aunque no conforman una lista cerrada, son indiciarias de acoso sexual las siguientes conductas:
- g) Comportamiento físico de naturaleza sexual: Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados. etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario; arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria, tocar intencionalmente o "accidentalmente" los órganos sexuales; hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales.
- h) Conducta verbal de naturaleza sexual: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos, invitaciones personales persistentes, comunicaciones orales de carácter ofensivo con evidente contenido sexual (llamadas telefónicas, mail, etc.)
- i) Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexual explícito o sugestivo; gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas; cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual. Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- j) Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, observaciones sugerentes, bromas o comentarios acerca de la apariencia física de las personas etcétera.
- k) 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.



En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

4.2. Acoso Laboral:

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador, empleadora o jefatura directa, o por uno o más trabajadores o trabajadoras, en contra de otra u otros trabajadores o trabajadoras, por cualquier medio, y sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados (as) su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

4.2.1. Características:

Dentro de las características de este tipo de acoso, se encuentran entre otras las siguientes:

- a) La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más trabajadores o trabajadoras, al empleador o empleadora o a la jefatura directa.
- b) La acción puede ser evidente o silenciosa.
- c) Su objetivo es desgastar a la o las víctimas.
- d) Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren y muchas veces acompañada de daños a la salud como depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicosomáticos.

4.2.2. Tipos de manifestaciones de Acoso Laboral:

- a) Vertical descendente: Es aquel en que la persona acosadora ocupa un cargo superior a la presunta víctima la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones entre otras características, por ejemplo, su jefe o jefa.
- b) Vertical ascendente: Es aquel que se ejerce por uno o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que se encuentra en un cargo jerárquicamente superior, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones entre otras características. Por ejemplo, grupos de trabajadores y/o trabajadoras confabuladas para hostigar a la jefatura.
- c) Horizontal: Es aquel que se ejerce por una o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que no tiene funciones de jefatura respecto a esta o éstas y que no esté comprendido en la hipótesis de acoso laboral descendente como, por ejemplo, un trabajador o trabajadora que hostiga a otro u otra que no es su jefe o jefa.
- d) 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.



4.2.3. Ejemplos de Acoso Laboral:

Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos. A modo de ejemplo, sin que la presente descripción sea taxativa, ya que cada caso se evalúa en su mérito, oportunidad y contexto, pueden señalarse, entre otras, las siguientes conductas:

- a) Gritar, avasallar, murmurar o insultar a la presunta víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- b) Amenazar y/o intimidar de manera permanente a la presunta víctima.
- c) Tratar a la víctima de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros.
- d) Sobrecargar de forma selectiva y desproporcionada a la víctima, con mucho trabajo.
- e) Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia.
- f) Inventar y/o difundir situaciones inexistentes o rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación, honra, dignidad o imagen de la presunta víctima, en lo personal, en lo familiar o en lo laboral.
- g) Ignorar, minimizar o invisibilizar maliciosamente los éxitos profesionales o atribuirlos a otra u otras personas o a elementos ajenos a la víctima, como la casualidad o suerte.
- h) Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores y/o trabajadoras.
- i) Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.
- j) Quitar áreas de responsabilidad de forma arbitraria, sustituyéndolas por otras tareas o no asignando ningún trabajo.
- k) Ignorar y excluir en forma constante.
- Difamarle a la víctima, extendiendo rumores maliciosos o calumniosos que menoscaben su reputación y su imagen o su profesionalismo.
- m)Modificarsus atribuciones de manera arbitraria, sus funciones y/o responsabilidades sin informar previamente a la presunta víctima.
- n) Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
- o) Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- p) Burlarse de la orientación sexual de un trabajador o trabajadora.
- q) Mofarse de la discapacidad de un trabajador o trabajadora.
- r) No se le invita a reuniones de trabajo o extralaborales, a las que debiera asistir.
- s) Denegación injustificada de acceso a permisos, actividades de formación u otros.



- t) Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores y/o trabajadoras.
- u) Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.
- v) Quitar áreas de responsabilidad de forma arbitraria, sustituyéndolas por otras tareas o no asignando ningún trabajo.
- w) Ignorar y excluir en forma constante.
- x) Difamarle a la víctima, extendiendo rumores maliciosos o calumniosos que menoscaben su reputación y su imagen o su profesionalismo.
- y) Modificarsus atribuciones de manera arbitraria, sus funciones y/o responsabilidades sin informar previamente a la presunta víctima.
- z) Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
- aa) Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- bb) Burlarse de la orientación sexual de un trabajador o trabajadora.
- cc) Mofarse de la discapacidad de un trabajador o trabajadora.
- dd) No se le invita a reuniones de trabajo o extralaborales, a las que debiera asistir.
- ee) Denegación injustificada de acceso a permisos, actividades de formación u otros.
- ff) Animar a colegas de trabajo a realizar cualquiera de las acciones antes descritas.
- gg) Juzgar el desempeño de un trabajador o trabajadora de manera ofensiva.
- hh) Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otra, privándolo de redes de apoyo social, ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe/a o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- ii) Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- ji) El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- kk) Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.

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.

4.2.4. Para que una conducta sea considerada acoso laboral deben reunirse los siguientes elementos:



- a) Que consista una agresión física o ser de aquellas que afectan moralmente a la persona trabajadora;
- b) Haberse producido una vez o de forma reiterada;
- c) Ser realizada por cualquier medio;
- d) Debe ocasionar menoscabo, maltrato o humillación. Para esto se entenderá que genera menoscabo, maltrato, humillación cualquier acto que cause descrédito en la honra o fama de la persona afectada, o el acto implique tratar mal de palabra u obra o que los hiere en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades del empleo de dichos afectados.

Bajo la óptica de la perspectiva de género como principio fundante de las relaciones laborales, debe considerarse dentro del acoso laboral aquellas conductas "cuyo sentido o resultado es la generación de un ambiente laboral hostil u ofensivo, a través del desprecio hacia una persona o más personas en razón de su género", es decir, lo que se ha denominado acoso sexista.

4.2.5. No se considera acoso laboral:

- a) El estrés derivado del exceso de trabajo: El estrés se asocia a sobrecarga y mala organización del trabajo, pero no es acoso específico hacia una persona.
- b) Disputas y conflictos: Estas surjan como consecuencia de una natural diversidad que existe dentro de los grupos de trabajo y como parte de la interrelación entre funcionarias/os, trabajadoras/es en el ejercicio de sus funciones, realizadas en un marco de respeto. Aunque genera situaciones complejas este tiene la posibilidad de ser resueltos, enfrentado y aclarado.
- c) Relaciones distantes: Aunque las personas no se simpaticen, pueden trabajar juntas en base a relaciones de respeto.
- d) La evaluación de desempeño o retroalimentación periódica: A través de la cual se solicita al trabajador corregir errores específicos de su desempeño, lo que forma parte de la organización del trabajo, sin que constituya acoso.
- e) Diferencias de opinión: El que un superior le comunique a un funcionario/a, trabajador/a los errores encontrados en su labor diaria, o el incumplimiento de los plazos, o la omisión de este, siempre y cuando la retroalimentación realizada por el superior sea adecuada y acorde al buen trato laboral.
- f) Designaciones de tareas: El que un/a superior entregue una carga de trabajo superior a la habitual, pero aislada en el tiempo y por razón justificada.
- g) Instrucciones generales: Son resoluciones que afecten a un grupo o la generalidad de los trabajadores/as y no a un individuo específico. Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- h) Amonestación del jefe directo producto de errores reiterados o faltas en el trabajo.
- i) Críticas aisladas relacionadas con el rol o las funciones en el trabajo.
- j) Jornadas de trabajo extensas.
- k) Condiciones laborales precarias debido a infraestructura deficiente.



Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que existen conductas, que en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismos inconsciente, propios del contexto de las relaciones laborales, 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, 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 su comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión.

Todas las acciones anteriores se deben desarrollar, con pleno respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y no sea utilizado para desarrollar de manera encubierta un hostigamiento o agresión hacia una persona en específico, circunstancia en que podrían configurar una eventual conducta de acoso.

4.3. Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores en medio de sus funciones con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, contratistas, subcontratistas (independiente de su relación contractual), usuarios, visitas, entre otros.

4.3.1. Conductas y ejemplos de Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:

- a) Gritos o amenazas.
- b) Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- c) Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- d) Daño psicológico.
- e) Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- f) Robo o asaltos en el lugar de trabajo.



- 4.3.2. Comportamientos o 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 los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.
 - a) Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:
 - b) Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
 - c) Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
 - d) 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.
 - e) 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.
- 4.3.3. 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.
- 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:



- a) Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining".
- b) Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "manterrupting".
- c) Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente".

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, NO son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
- d) Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.
- e) 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 subrepticiamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

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

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744.

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

6.1. Personas trabajadoras:

- 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 la 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. Esto incluye los procesos sumarios, estudio de enfermedades profesionales y denuncias de violencia externa.
- f) Deber de participar en todas las instancias de capacitación, de buen trato, respeto y buenas prácticas laborales que brinde la institución.
- g) Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.
- h) Derecho a ser informadas sobre el <u>protocolo de prevención del acoso laboral</u>, <u>sexual y violencia</u> con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.
- i) Derecho a ser informados sobre el manual de procedimiento interno para la denuncia, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

6.2. Institución:

- 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.
- m)Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- n) Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- o) Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- p) Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- q) 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.



7. Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante, los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO, o los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, Administración Municipal, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Salud Municipal, representantes de Asociación de funcionarios y SITHOMUS y Prevencionistas de Riesgos área Salud y Municipal.

N°	INTEGRANTES MESA DE	REPRESENTANTES
	TRABAJO MUNICIPAL	
1	Karin Sandoval Huechacona	Administradora Municipal
2	Mario Gatica Álvarez	Director de Recursos Humanos
3	Matías Díaz Carmona	Dirección Jurídica
4	Yeimi Huichal Deumacan	Prevencionista de Riesgos
5	Jhonatan Peña Alonso	Presidente Asociación de
		Funcionarios Municipales
6	Verlivesi Silva Troncoso	Presidenta Sindicato Trabajadores
		a Honorarios
7	Haydeé Paillaleo Paillan	Comité Paritario (Trabajadores)
8	Patricia Painefil Silva	Comité de Aplicación
9	Maritza Villagran Jiménez	Comité Aplicación
11	Ana Reyes Urrea	Comité Paritario (Empleador)
12	Guido Cancino Ferreira	Comité Paritario (Empleador)
13	Carlos Barril Cartes	Comité Paritario (Empleador)
14	Herson Vallejos Cabeza	Comité paritario (Trabajadores)
15	Juan Lagos Abarzúa	Comité Paritario (Trabajadores)
16	Nirza Huaracán Landeros	Comité Paritario (Trabajadores)

INTEGRANTES MESA DE TRABAJO DIRECCIÓN DE SALUD MUNICIPAL					
N°	N° NOMBRE REPRESENTANTE				
1	María Paz Villacura	Directora Departamento de Salud			
2	Lidier Burgos Mesa	Prevencionista de Riesgos			



3	Yenny Müler ALvarado	Representante Trabajadores
4	Rodrigo Acevedo Barros	Presidente Asociación Funcionarios de Salud
5	Jorge Reyes Carrera	Comité Paritario (Trabajadores)

Es responsabilidad de la Municipalidad de Saavedra la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la Municipalidad de Saavedra ha designado a Dirección de Recursos Humanos y Programa Seguridad del Trabajador.

II. GESTIÓN PREVENTIVA

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

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



Declaración de la política preventiva del acoso o violencia

La Municipalidad de Saavedra declara que no tolera conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, genero, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La Municipalidad de Saavedra 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 para las jefaturas como para las personas trabajadoras 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 municipalidad de Saavedra elaborará de forma participativa la presente política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, la revisará actualizará periódicamente

1. Identificación de los factores de riesgos

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los Comité Paritario de Higiene y Seguridad y de Comité de Aplicación municipal y salud, los que tendrán la asesoría técnica de la Dirección de Recursos Humanos, además del apoyo del organismo administrador de la ley16.744. Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o



sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL - SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación e Implementación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales

Desde el año 2023 la Municipalidad de Saavedra ha implementado de forma transversal el protocolo de vigilancia de Riesgos Psicosociales en las distintas dependencias municipales, a través del uso del cuestionario SUSESO/CEAL-SM.

Este instrumento permite identificar 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 inciviles o sexistas, de acosos sexual o violencia en el trabajo.

A continuación, se describen las dimensiones que aborda el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales

1.1. Carga de Trabajo

La carga de trabajo son las exigencias que le hacen a funcionarios y funcionarias para que cumplan con un determinado objetivo o tarea en un tiempo acotado o limitado. Cuando existe una carga excesiva de trabajo para el trabajo para el tiempo destinado a él, las personas suelen experimentarla como "falta de tiempo" para cumplir sus tareas.

1.2. Exigencias Emocionales

Las exigencias emocionales refieren a la capacidad para entender la situación de otras personas, sobre todo cuando sienten emociones intensas y una exigencia para no manifestar sus emociones ante los usuarios que debe atender.

1.3. Compañerismo

Es la sensación de pertenecer a un equipo de trabajo conformado por pares, donde se recibe y se entrega ayuda cuando sea necesaria



1.4. Calidad del Liderazgo

Es la forma en que se expresa el mando de una jefatura sobre sus empleadores, incluye la capacidad de la jefatura de planificar el trabajo, resolver conflictos y colaborar para que sus equipos puedan llegar a completar su tarea.

1.5. Violencia y Acoso

Es la exposición a conductas intimidatorias y no deseadas por las personas, que se relacionan con características de quien sufre dicha conducta, tales como su apariencia física, genero u orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, creencias, etc. Este agente de riesgo responde directamente a lo que aborda la Ley Karin y siempre será un foco de atención en las evaluaciones en los puestos de trabajo.

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, sexual y violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

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, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para 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 las personas trabajadoras de las áreas o unidades afectadas.

Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la Municipalidad de Saavedra abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con



ejemplos prácticos (mediante charlas, webinars, cartillas informativas, trípticos u otros).

Además, la Municipalidad de Saavedra 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.

La Municipalidad de Saavedra confeccionará y diseñará un plan anual orientado a la promoción y sensibilización de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, el cual será difundido a través de estrategias comunicacionales tales como: boletín, campañas digitales o físicas, entre otros. El diseño y la planificación de las campañas requiere el trabajo conjunto de la autoridad, la Dirección de Recursos Humanos y los Comités de Aplicación y Paritario de higiene y Seguridad

La Municipalidad de Saavedra a través de la Dirección de Recursos Humanos desarrollará instancias de capacitación y material educativo en temáticas de violencia, acoso y la implementación de buenas prácticas laborales:

Capacitación para todas las personas trabajadoras de las diferentes dependencias municipales en temáticas de violencia laboral, definiciones, medidas preventivas, protocolos, violencia laboral interna y externa entre otras.

Capacitaciones dirigidas a jefaturas en temáticas de violencia laboral, definiciones, medidas preventivas, responsabilidad del abordaje de la violencia interna y externa en el espacio del trabajo

Cursos de capacitación dirigido a Fiscal/es Investigador/es ligadas a derechos fundamentales, perspectiva de género y violencia en el trabajo.

Elaboración de guía de buenas prácticas laborales que permita incentivar y fomentar el buen trato en el espacio de trabajo, será responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos, en conjunto con Comités de Aplicación, Paritario y Buenas prácticas laborales y equidad de género.

El Programa Seguridad del Trabajador junto a Comité Paritario de Higiene y Seguridad elaborará anualmente sugerencias de medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Se realizarán capacitaciones para informar sobre los canales de atención del programa de intervención temprana psicológica especializada de los organismos



administradores respectivos de la ley 16.744. ISL, Mutual de Seguridad, Achs para todas las personas trabajadoras de la municipalidad.

La municipalidad de Saavedra a actualizado el procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, el que será aplicable a todas las personas que tienen algún tipo de relación contractual con la municipalidad independiente de la calidad en que se encuentren contratados, comprendiendo a los/as funcionarios/as de planta a contrata, honorarios, código del trabajo, alumnos/as en práctica y usuarios/as.

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a Dirección de Recursos Humanos o Administrador/a Municipal, Programa Seguridad del Trabajador en búsqueda de asesoría respecto a acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes es Administrador/a Municipal o en su defecto encargado de Dirección de Recursos Humanos o quienes le subroguen.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y en el programa preventivo de la Municipalidad de Saavedra en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad.

3. Mecanismos de seguimiento

La Municipalidad de Saavedra con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, evaluará periódicamente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.



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

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

1. Confidencialidad de los procesos de denuncia

Los procesos de denuncia, investigación y sanción de las situaciones de violencia en el trabajo, posee como uno de los principios fundamentales el resguardo de la confidencialidad del proceso, en cuanto al tratamiento de la información y así también de las personas involucradas, desde que se activa el canal de denuncias hasta el cierre del proceso mismo, con la finalidad de resguardar la dignidad e integridad de las personas involucradas.

IV. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, a través de los siguientes medios:

- a) Medios digitales: Correos electrónicos institucionales, plataformas digitales y pagina web del municipio.
- b) Al momento de la suscripción del contrato de trabajo
- c) En capacitaciones presenciales se entregará en formato físico a aquellas personas trabajadoras que no tienen acceso a medios digitales.
- d) Mediante la elaboración de folletos, trípticos, capacitaciones, capsulas informativas, entre otros.

Asimismo, todas las disposiciones contenidas en el presente protocolo se incorporarán en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el trabajo.

MUNICIPAL TO

GENOVEVA REUCA NECULMAN

SECRETARIA MUNICIPAL (S)

ALCALDE

JUAN DE DIOS PAILLAFIL CALFULEN

ALCALDE



ANEXO I

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.

Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras. Los órganos de la administración del Estado deberán adoptar medidas para que el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contemple aspectos normativos, políticas y programas de acción que deberán ser desarrollados e implementados por las entidades empleadoras y los organismos públicos o privados en los lugares de trabajo, con el objeto de 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. Por tanto, las entidades empleadoras, las personas trabajadoras y las instituciones públicas y privadas con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberán observar e implementar activamente en el cumplimiento de sus obligaciones, las directrices y acciones establecidas en la presente Política.

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. Asimismo, el desarrollo de una cultura preventiva será considerado en el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.

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

3. Enfoque de género y diversidad.

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

A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden



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

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

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 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.

Igualmente, las entidades empleadoras deberán tomar las medidas de información y coordinación que sean necesarias, para la adecuada protección de las personas trabajadoras independientes o en práctica, insertas en sus procesos productivos o que compartan el mismo lugar de trabajo.

Se promoverá la reinserción de las personas con discapacidad de origen laboral.

5. Solidaridad.

El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento estará a cargo de las entidades empleadoras, siendo entendido como un aporte al bien común que deberá permitir el acceso oportuno, de calidad e igualitario a las prestaciones definidas por la ley a todas las personas trabajadoras protegidas por el seguro y a sus entidades empleadoras, cuando corresponda.

6. Participación y diálogo social.

Los órganos de la administración del Estado garantizarán las 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.

La participación y el diálogo social se promoverá a nivel nacional, regional y local, con criterios de proporcionalidad, representatividad, enfoque de género y diversidad,



regularidad y continuidad, con el objetivo de que las personas trabajadoras y las entidades empleadoras puedan participar en procesos pertinentes, regulares, representativos, eficientes y eficaces.

Se fomentará el diálogo social con la participación de personas trabajadoras, entidades empleadoras, representantes gubernamentales y otras organizaciones del ámbito de seguridad y salud en el trabajo. Las conclusiones de estos diálogos serán debidamente ponderadas en la creación de normativas, políticas y programas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Se promoverá que en la negociación colectiva se incluyan buenas prácticas en materias de seguridad y salud en el trabajo.

7. Integralidad.

Se garantizará una cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la protección de la vida y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, asistencia técnica, vigilancia epidemiológica ambiental y de la salud, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación y reeducación profesional.

8. Unidad y coordinación

Se garantizará que cada una de las entidades que componen el sistema nacional, sean estatales o privadas, con competencias en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, deban actuar de manera coordinada, eficiente y eficaz, propendiendo a la unidad de acción e interoperabilidad de datos, evitando la interferencia de funciones, y promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.

Los órganos de la administración del Estado deberán velar por que las instituciones públicas con competencias en la materia establezcan efectivos mecanismos de coordinación para el cumplimiento de sus funciones e informen de sus resultados a la ciudadanía y a las instancias pertinentes conforme a la normativa vigente.

9. Mejora continua

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, 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 deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.



10.Responsabilidad en la gestión de 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.

Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.



MEDIDAS PREVENTIVAS DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

FACTORES DE RIESGOS	MEDIDAS DE PREVENCIÓN	PLAZOS Corto/Mediano/Largo	RESPONSABLES
	-Establecer políticas claras de asignación de tareas	Mediano plazo	Dirección de Recursos Humanos
	-Revisar las cargas de trabajo de manera semestral con propios interesados de manera participativa.	Mediano plazo	Dirección de Recursos Humanos Todos las Direcciones
Carga de trabajo (sobrecarga)	-Implementar jornadas de autocuidado por departamentos referente a trabajo en equipo.	Mediano plazo	Dirección de Recursos Humanos Todos las Direcciones
(SODIECAIYA)	-Aumentar recursos presupuestarios para contratación de apoyo administrativo o profesional psicólogo laboral en dirección de recursos humanos.	Mediano plazo	Dirección de Recursos Humanos Todos las Direcciones
	Definir las funciones de todas las personas trabajadoras de la municipalidad de Saavedra	Mediano plazo	Dirección de Recursos Humanos Todos las Direcciones
Falta de reconocimiento al esfuerzo	-Entrenar y capacitar a las directoras/es de	Corto plazo	Dirección de Recursos Humanos



MINISTRACION			
	departamentos, jefaturas y coordinadoras/es o a aquel que tenga responsabilidad de equipo para el reconocimiento del buen trabajo realizado por sus equipos.	ti.	
Falta de claridad de rol/escasa información o instrucciones	-Definir, planificar e informar las metas y objetivos de cada equipo en general y de cada integrante en particular	Mediano plazo	Dirección de Recursos Humanos Todos las Direcciones
Escasa comunicación de la jefatura con sus equipos	Desarrollar capacitaciones dirigidas a directoras/es de departamentos, jefaturas y coordinadoras/es o a aquel que tenga responsabilidad de equipo de trabajo referente a liderazgos conscientes e inclusivos motivadores, responsables comprometidos con ambientes laborales sanos.	Corto plazo	Dirección de Recursos Humanos Administración
	-Capacitar a directoras/es de departamentos, jefas/es y coordinadoras/es o a aquel que tenga responsabilidad de equipo de trabajo referente a estrategias de	Corto plazo	Dirección de Recursos Humanos Administración



MINISTRACION			
	comunicación interna con temas relevantes para el trabajo y para el bienestar de los trabajadores/as		
	-Realizar reuniones mensuales por departamentos, que permitan la coordinación de actividades y comunicación efectiva	Corto plazo	Dirección de Recursos Humanos Todas las direcciones
Inequidad en la distribución de las tareas	-Distribuir las cargas de trabajo de manera equitativa entre las personas y de acuerdo con el perfil de cargo	Mediano plazo	Dirección de Recursos Humanos Todas las direcciones
Inexistencia de	- Desarrollar una política explícita de construir confianza dentro de la municipalidad.	Largo plazo	Dirección de Recursos Humanos Todos los departamentos
canales de comunicación entre jefaturas y subordinados	-Desarrollar capacitaciones de estrategias de comunicación interna con temas relevantes para el trabajo y para el bienestar de los trabajadores/as.	Mediano plazo	Dirección de Recursos Humanos Todos los departamentos
a)	-Implementar metas y objetivos colectivos más que individuales	Mediano plazo	Dirección de Recursos Humanos
Relaciones de competitividad entre compañeros/as	-Organizar breves encuentros diarios al comenzar la jornada laboral, para repartir responsabilidades en forma colectiva.	Corto plazo	Todos las Direcciones



MINISTRACION			
	-Establecer y difundir protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.	Corto plazo	Dirección de Recursos Humanos Todos las Direcciones
e e e e e e e e e e e e e e e e e e e	-Establecer y difundir política de tolerancia cero.	Mediano plazo	Administración Dirección jurídica Dirección de Recursos Humanos
Conductas de violencia y acoso laboral: Conductas de agresión física, golpes, patadas, bofetadas, entre otras entre funcionarios y	-Generar capacitaciones de buen trato dirigidas a todos los funcionarios/as y prestadoras/es de servicios de la municipalidad	Corto plazo	Dirección Recursos Humanos Administración
funcionarias al interior de la institución.	-Desarrollar y difundir un manual de buen trato dentro de la municipalidad.	Corto plazo	Comité de buenas prácticas y equidad de genero Administración
	-Implementar campaña de sensibilización por departamento en prevención y procedimiento interno del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.	Corto plazo	Administración/ Comunicaciones Dirección de Recursos Humanos Todas las Direcciones
Conductas de violencia o acoso a través de redes sociales entre funcionarias y	-Establecer y difundir protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.	Corto plazo	Dirección de Recursos Humanos Todas las Direcciones
funcionarios	-Establecer y difundir procedimiento referente a los canales de	Mediano plazo	Dirección de Recursos Humanos Todas las Direcciones



1	MINISTRACION			
	4	comunicación formales establecidos para el uso dentro de los lugares de trabajo	,	
	Comportamientos de discriminación o menoscabo entre funcionarias y funcionarios al interior de la institución	-Establecer y difundir protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajoDesarrollar capacitaciones referentes a inclusión y no discriminación, buen trato y habilidades blandas dirigidas a jefaturasEstablecer y difundir el procedimiento de investigación y sanción sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Corto y mediano plazo	Dirección de Recursos Humanos Todos las Direcciones
	Comportamientos incívicos: Conductas incívicas al interior de la institución	-Establecer y difundir protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajoEstablecer y difundir política de tolerancia ceroGenerar capacitaciones de buen tratoDesarrollar y difundir un manual de buen trato dentro de la municipalidadImplementar campaña de de sensibilización por departamento en prevención y procedimiento interno del acoso	Corto y mediano plazo	Dirección de Recursos Humanos Todos las Direcciones



MINISTRACION			
	sexual, laboral y violencia en el trabajo.	e e	
Conductas menoscabantes, mobbing, bullyng o intimidación al interior de la institución	-Establecer y difundir protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajoEstablecer y difundir política de tolerancia ceroGenerar capacitaciones de buen tratoDesarrollar y difundir un manual de buen trato dentro de la municipalidadImplementar campaña de sensibilización por departamento en prevención y procedimiento interno del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.	Corto y plazo	Dirección de Recursos Humanos Todos las Direcciones
Comportamientos de discriminación al interior de la institución	-Establecer y difundir protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajoGenerar capacitaciones de gestión emocional de buen trato y no discriminación -Establecer y difundir el procedimiento de investigación y sanción sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Corto y mediano plazo	Dirección de Recursos Humanos Todos las Direcciones



DIMINISTRACION			
a)	-Desarrollar y difundir un manual de buen trato dentro de la empresa o institución.	Corto y mediano plazo	Dirección de Recursos Humanos Todos las Direcciones
Conductas sexistas	-Desarrollar capacitaciones a funcionarias, funcionarios, prestadoras/es de servicios referente a perspectiva de	Corto y mediano plazo	Dirección de Recursos Humanos Todos las Direcciones
	géneroProporcionar formación continua y sesiones de sensibilización de género y violencia laboral para todas las personas trabajadoras de la municipalidad	Corto y mediano plazo	Dirección de Recursos Humanos Todos las Direcciones
	-Establecer y difundir protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.	Corto plazo	Todos los departamentos,
Conductas de acoso sexual	-Generar capacitaciones referentes a la temática Acoso Sexual para todas lolas funcionarias/os, prestadoras/es de servicios de la municipalidad.	Corto plazo	unidades, oficinas y programas de la municipalidad
Violencia externa: Conductas de agresión física, verbal, menoscabo, discriminación, intimidación u	Establecer apoyo de guardia municipales los días de mayor afluencia de publico en la municipalidad y sus	Mediano plazo	Dirección de Seguridad publica



MINISTRACION	donondonoico		
otros	dependencias.		
	-Instalar cámaras de vigilancia en pasillos o hall de acceso de la municipalidad y sus dependencias	Mediano plazo	Dirección de Seguridad Pública
	-Sensibilizar a las usuarias y usuarios de los diferentes programas, clientes proveedores/as u otros a través de medios de comunicación afiches informativos, plataformas digitales respecto a tolerancia cero a la violencia.	Corto plazo	Todos los departamentos, unidades, oficinas y programas de la municipalidad
	- Difundir el protocolo de prevención y procedimiento de investigación y sanción sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Corto y mediano plazo	Mutual de seguridad Dirección de Recursos Humanos
-	Capacitar a funcionarias/os, prestadoras/es de servicios, referente a Atención de público y manejo de conflictos.	Mediano plazo	Dirección de Recursos Humanos Todos las Direcciones



MEDIDAS PARA INFORMAR Y CAPACITAR

MEDIDAS PREVENTIVAS	PLAZO	RESPONSABLES
Establecer y Difundir Protocolo de Prevención Del acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo	Corto plazo	Administración Municipal Dirección de Salud Municipal
		Prevencionista de riesgos salud y Municipal
		Comité paritario
<i>v.</i>	2	Comité BPLEG
Elaborar afiche informativo y	Corto plazo	Administración Municipal
material educativo preventivo dirigido a usuarios, usuarias, personal municipal, proveedores, y público en general.		Dirección de Salud Municipal
	×	Prevencionista de riesgos salud y Municipal
Difundir conceptos como acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo mediante charlas, webinars, cartillas, capsulas informativas, trípticos u otros a todo el personal de la municipalidad	Corto plazo	Comunicaciones
		Comité paritario
		Comité BPLEG
Generar capacitaciones de buen trato dirigida a todo el personal municipal	Corto plazo	Administración Municipal
		Dirección de Salud Municipal
		Prevencionista de riesgos salud y Municipal
		Dirección de Recursos Humanos
Desarrollar capacitaciones dirigidas a directoras, directores de departamentos, jefaturas, coordinadoras, coordinadores o a aquel que tenga responsabilidad de equipo de trabajo referente a conceptos de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo	Corto plazo	Administración Municipal
		Dirección de Salud Municipal
		Prevencionista de riesgos salud y Municipal
		Dirección de Recursos Humanos
ž		



REPUBLICA DE CHILE ADMINISTRACIÓN

Realizar actividades de capacitación en gestión de los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, que incluya la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales asociados a	Mediano plazo	Dirección de Salud Municipal Prevencionista de riesgos área salud Comité Paritario salud
estas conductas		Comité Aplicación salud
Informar y capacitar a todo el personal de la municipalidad sobre elementos básicos para realizar una denuncia y así evitar que sea inconsistente, incoherente o incompleta.	Corto plazo	Administración Municipal Dirección de Salud Municipal Prevencionista de
incompleta.		riesgos salud y Municipal Dirección de Recursos Humanos
	S	,
Informar semestralmente a todo el personal municipal los canales disponibles para la recepción de denuncias del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo	Mediano plazo	Administración Municipal Dirección de Salud Municipal
	>	Prevencionista de riesgos salud y Municipal
· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	e	Dirección de Recursos Humanos
Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley Nº16.744		Prevencionista de Riesgos salud y municipal. Mutual de seguridad, ISL, Achs, según corresponda