



**I. MUNICIPALIDAD DE DALCAHUE  
ALCALDIA**

**APRUEBA PROTOCOLO PREVENCIÓN**

**DECRETO ALCALDICIO N° 1938**

DALCAHUE, 01 de agosto de 2024.-

**VISTOS:** La ley N° 21643 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, Estatuto Administrativo ley 18.883, Ley N° 18.695 orgánica constitucional de municipalidades. El Reglamento de acoso laboral y sexual N° 1219/2021. El Decreto Alcaldicio N° 548 de fecha 07.03.2022 donde nombra Alcalde Titular; los Art. N° 2do, 4to, 12, inciso cuarto, 56 y 63 del texto refundido de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

**DECRETO:**

**APRUEBESE:** Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

**ANOTESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVASE**

  
**MANUEL ALVAREZ BARRIA**  
SECRETARIO MUNICIPAL (S)  
DALCAHUE

DISTRIBUCIÓN

- SECRETARIA MUNICIPAL
  - OFICINA DEPARTES
  - TRANSPARENCIA
  - DPTO. PERSONAL
  - ARCHIVO
- AWGA/MAAB/EDHA/RCCC/pyoa

  
**ALEX WALDEMAR GOMEZ AGUILAR**  
ALCALDE DE LA COMUNA  
DALCAHUE



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO  
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE DALCAHJUE

***APROBADO POR DECRETO ALCALDICIO N° 1938 del 01/08/2024***



## **CARTA DE COMPROMISO DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE DALCAHUE EN MATERIA DE PREVENCIÓN, DENUNCIA Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

En la Municipalidad de Dalcahue, tenemos como firme propósito el encaminar nuestras relaciones personales, tanto al interior de nuestra municipalidad como con nuestros usuarios fundamentándose éstas en una cultura integridad y ética. A lo largo de los años, estamos enfocando nuestros esfuerzos para crear y sostener una cultura de integridad y ética, que guíe el comportamiento y la toma de decisiones de todas las personas en nuestra organización. Este enfoque nos permitirá enfrentar nuestra labor de manera coherente y sostenible.

En el marco de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.643 (Ley Karin) donde se reconoce el derecho de todas las personas a un trabajo libre de violencia y acoso, incluidos aquellos por razón de género, la Municipalidad de Dalcahue reafirma su compromiso en el sentido de promover una cultura laboral basada en el respeto mutuo y la dignidad humana. De esta forma, conscientes de que la violencia y el acoso en el trabajo pueden constituir una violación de los derechos humanos y afectar la salud y la dignidad de las personas, Municipalidad de Dalcahue se compromete a fomentar un entorno de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, de combatirlas y erradicarlas, promoviendo espacios de trabajo libres de violencia. Para ello, nos comprometemos a:

- a) No tolerar conductas de acoso sexual, laboral o cualquier tipo de violencia en el trabajo, asegurando que las relaciones interpersonales se basen en el respeto mutuo, sin importar la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas.
- b) Reconocer que el acoso y la violencia en el trabajo son contrarios a la dignidad e integridad de las personas y a los valores que deben tener toda institución pública.
- c) Promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre las causas y consecuencias del acoso y la violencia en el trabajo en todas las oficinas y departamentos, favoreciendo a todos y cada uno de sus trabajadores sea cualquiera su forma de contratación.
- d) Informar a todos los trabajadores y trabajadoras sobre los procedimientos de prevención, recepción e investigación de denuncias de acoso y violencia en el trabajo, incluidos en el Protocolo que se elaborará para este propósito.
- e) Investigar de manera seria y respetuosa todas las denuncias de acoso y violencia en el trabajo, siguiendo los procedimientos establecidos en el Protocolo y en la legislación vigente.
- f) Brindar acompañamiento y asistencia a las víctimas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, a través de mecanismos institucionales oportunos y pertinentes.
- g) Desarrollar acciones de formación continua para prevenir, combatir y erradicar el acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo, monitoreando situaciones de riesgo, todo ello con la finalidad de mantener un ambiente laboral seguro y saludable.



Con el compromiso de promover una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo, la Municipalidad de Dalcahue elaborará de forma participativa un protocolo y procedimiento preventivo referido al acoso laboral, sexual y la violencia en el lugar de trabajo. En los próximos días, realizaremos consultas y una encuesta para identificar conductas a prevenir y erradicar, deseando contar con la participación de todos ustedes, ya que estos esfuerzos conjuntos, y el dialogo entre todos nosotros son claves para avanzar como institución y también como sociedad a largo plazo.

## **I. ANTECEDENTES GENERALES**

### **1. Introducción**

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE DALCAHUE 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 se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas directores, jefaturas, alcalde y concejales, alumnos en prácticas de la I. MUNICIPALIDAD DE DALCAHUE, y a todos los contratistas, subcontratistas y proveedores que se relacionen con aquella. Además, se aplicará, cuando corresponda, a usuarios, dirigentes y vecinos en general que acudan a nuestras dependencias.

#### 4. Definiciones

**A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas:**

**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:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
  - Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
  - Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
  - Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
  - En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- 
- **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).



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

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
  - 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.
  - El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona
  - Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
  - Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
  - Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
  - Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
  - Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto
  - Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
  - Difusión de imágenes y vídeos sin consentimiento: difundir imágenes, fotografías, vídeos u otro tipo de contenido visual que ocasionen menoscabo de compañeros/as, jefes/as o autoridades sin su consentimiento explícito.
  - Incurrir en conductas discriminatorias basadas en la orientación sexual, religiosa, ideológica u cualquier otra característica personal.
  - Utilizar apodosos que puedan resultar ofensivos o inapropiado.
  - Crear stickers, memes de compañeros o autoridades, y difundir su contenido, gráfico o digital, que pueda ridiculizar o humillar a colegas, jefaturas o cualquier autoridad dentro de la Municipalidad.
  - Abusar del poder o cargo y aprovecharse de la posición jerárquica para intimidar, manipular o discriminar a otros.
  - 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.
- **Violencia en el trabajo ejercidas 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 usuarios, dirigentes, proveedores y ciudadanos en general, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas
  - Uso de garabatos o palabras ofensivas
  - Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
  - Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
  - Robo o asaltos en el lugar de trabajo
  - Uso indebido de imágenes o videos de un funcionario/a en redes sociales.
- **Comportamientos incívicos:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.
- **Colaborar en el o trabajo en equipo:** Se espera que todos los empleados colaboren activamente con colegas y equipos de trabajo. Esto incluye compartir conocimientos, apoyar en proyectos y mantener una actitud proactiva para alcanzar metas comunes. Actuar de manera individualista o sabotear el trabajo de otros no solo dificulta el progreso, sino que también genera un ambiente menos armonioso y productivo para todos.



- **Evitar la difusión de rumores o desinformación:** Es crucial mantener una comunicación transparente y precisa en todo momento. Evitar la propagación de información no verificada, rumores o chismes que puedan dañar la reputación de la municipalidad y afectar el bienestar de los empleados es fundamental para mantener un ambiente laboral respetuoso y confiable.
- **Evitar Comportamientos disruptivos o disturbios:** Respetar el entorno de trabajo y a los compañeros es esencial para crear un ambiente seguro y productivo. Evitar actividades que puedan perturbar la paz y el orden dentro de las instalaciones municipales, como gritos, altercados verbales o cualquier forma de comportamiento agresivo, promueve un clima de trabajo donde todos puedan desempeñarse de manera efectiva y concentrarse en sus responsabilidades.
- **Evitar comportamientos negligentes en el cumplimiento de funciones:** Cumplir con las responsabilidades asignadas de manera oportuna y eficiente es fundamental para mantener altos estándares de servicio público. Cualquier falta en la ejecución de tareas puede afectar la calidad del servicio que la municipalidad ofrece a los ciudadanos, por lo que se espera que cada empleado demuestre compromiso y dedicación en su trabajo diario.
- **Mantener un trato cortés entre colegas y jefaturas:** Fomentar un ambiente de respeto y camaradería es fundamental para fortalecer la cultura organizacional. Saludar cortésmente a colegas y superiores promueve relaciones laborales positivas y contribuye a un ambiente de trabajo donde la colaboración y el apoyo mutuo son valores centrales. Evitar los saludos puede interpretarse como una falta de consideración y puede afectar negativamente la moral y la cohesión del equipo.
- Los directivos y jefaturas deben tomar decisiones de manera objetiva, basándose en criterios claros y justos, sin favorecer a ningún trabajador en particular debido a preferencias personales o relaciones de confianza. Es fundamental que todas las decisiones relacionadas con evaluaciones de desempeño, asignación de responsabilidades y cualquier otra situación laboral se tomen de manera imparcial, garantizando así la equidad y el respeto hacia todos los miembros del equipo. Esto no solo promueve un ambiente laboral justo, sino que también fortalece la confianza y el compromiso de todos los empleados con los objetivos y valores de la organización
- Respetar la jerarquía: Las críticas constructivas o supervisiones deben ser realizadas por las jefaturas o quienes estén designados para ello, siguiendo el conducto regular y no por los compañeros de trabajo de manera informal o no autorizada.



- Reconocer la validez de todos los títulos o antecedentes académicos es fundamental para mantener un ambiente laboral inclusivo y respetuoso. Todos los colegas deben ser tratados con igual respeto y consideración, sin importar el plantel estudiantil del que hayan obtenido su título profesional. Esto promueve un entorno donde se valora la diversidad académica y se reconoce el mérito individual basado en las habilidades y el desempeño, contribuyendo así a un ambiente de trabajo justo y colaborativo.
- **Sexismo: Es cualquier expresión ( un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.**

**El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.**

Ejemplos, de sexismo hostil es:

- Comentarios sexistas denigrantes para las personas o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres con conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

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

- Conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo.
- Conflictos personales entre trabajadores, que no sean de índole laboral o con ocasión de éste, y que de algún modo se pudieran ventilar dentro de la jornada de trabajo o laboral.
- Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- El **estrés derivado del exceso de trabajo** no se considera acoso laboral. Este tipo de estrés puede ser resultado de una carga de trabajo elevada por la función o plazos ajustados, y aunque puede afectar negativamente al bienestar del trabajador, no implica la intención de causar daño o perjuicio que caracteriza al acoso laboral.
- Amonestación del jefe directo producto a faltas en el trabajo.
- Jornadas de trabajo extensas originada por las funciones no constituyen acoso laboral. Aunque pueden generar estrés y cansancio, no implican la intención de causar daño o perjuicio
- las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
- Implementaciones políticas de la Municipalidad.
- Medidas disciplinarias impuestas
- Asignar y programar cargas de trabajo
- Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto.
- Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
- Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado
- Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones
- Cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

## **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, disponible en el siguiente link



<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621> y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

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

### **a) Personas trabajadoras**

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

### **b) Entidades empleadoras**

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

## **7. Organización para la gestión del riesgo**

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 y el Comité Paritario



de Higiene y Seguridad.

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado a doña Evelyn Haro Annun, Administradora Municipal , correo electrónico [evelyn.haro@munidalcahue.cl](mailto:evelyn.haro@munidalcahue.cl)

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas Charlas, Capacitaciones y Talleres presenciales y/o online, además de material audiovisual, folleterías, entre otras y el responsable de esta actividad será Comité de Capacitación ( Roxana Cárcamo Calisto, Clara Vera González, Manuel Álvarez Barría, Maricela Hermosilla Arriagada, Vilma Leviñanco Muñoz, Patricia Ojeda Alvarado).

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo al Departamento de Personal ( [patricia.ojeda@munidalcahue](mailto:patricia.ojeda@munidalcahue.cl)) o Comité Paritario de Higiene y Seguridad ([alejandrodiaz@munidalcahue.cl](mailto:alejandrodiaz@munidalcahue.cl)), o presencial.

Respecto de los trabajadores en régimen de subcontratación (Habitual), la empresa principal o mandante se coordinará con la contratista y/o subcontratación para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

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 denunciante será doña Patricia Ojeda Alvarado, Departamento de Personal.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo
Alejandro Díaz Garnica	Comité Paritario
Giselle Peñailillo Araya	Asemuch
Stephanie Díaz Stuardo	Bienestar
Sebastian Guerrero Vargas	Asemuch
Novelia Vidal Vidal	Encargada de la oficina de la mujer
Nancy Elgueta Márquez	Psicóloga
Cristian Vargas Torres	Comité Paritario
Camila Guentelican Serpa	Comité de Aplicación
Evelyn Haro Annun	Administradora Municipal



Manuel Álvarez Barría	Director de Control
Patricia Ojeda Alvarado	Jefa de Personal

## 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.

### 1. Identificación de los factores de riesgo

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 incíviles 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.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los funcionarios, miembros del Comité Paritario y Seguridad y del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.

<b>IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO</b>
Inequidad en la distribución de las tareas
Comportamientos incívicos
Conductas de acoso sexual



Violencia externa
Carga de trabajo (ceal)
Desarrollo profesional (ceal)
Calidad de liderazgo ( ceal)

## 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 o sexual., siendo las siguientes:

- Medidas correctivas establecidas en informe resultados cuestionario CEAL/SM/SUSESO
  - Capacitaciones y sensibilización
  - Reuniones regulares donde se discutan abiertamente problemas y se propongan soluciones colectivas.
  - Política de Cero Tolerancia: Hacia el acoso laboral y sexual, claramente comunicada a todos los empleados.
  - Decálogo de los buenos tratos
  - Protocolo ante violencia por terceros
  - Manual de buenas prácticas para la atención de público.
- 
- 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.
  - La I. Municipalidad de Dalcahue implementará medidas específicas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Estas medidas serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas, garantizando que las soluciones sean adecuadas y efectivas para las situaciones



particulares que enfrentan.

- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la I. Municipalidad de Dalcahue abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos [mediante charlas, webinars, afiches informativos u otros].
- La I. Municipalidad de Dalcahue se compromete a organizar y promover actividades que fomenten un entorno de trabajo basado en el respeto, la igualdad de trato, la no discriminación y la dignidad de todas las personas. Estas actividades estarán dirigidas a todos los funcionarios y funcionarias, con el objetivo de crear un ambiente laboral inclusivo y armonioso.
- Las jefaturas y los trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

<b>Medidas de prevención a implementar</b>
Capacitación , Talleres, folleterías , reuniones de retroalimentación, entre otras

### **3. Mecanismos de seguimiento**

La I. Municipalidad de Dalcahue con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos. (Primer trimestre de cada año)

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.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo al Departamento de Personal.

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



La I.Municipalidad de Dalcahue 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.

#### **IV. Procedimientos de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual y laboral.**

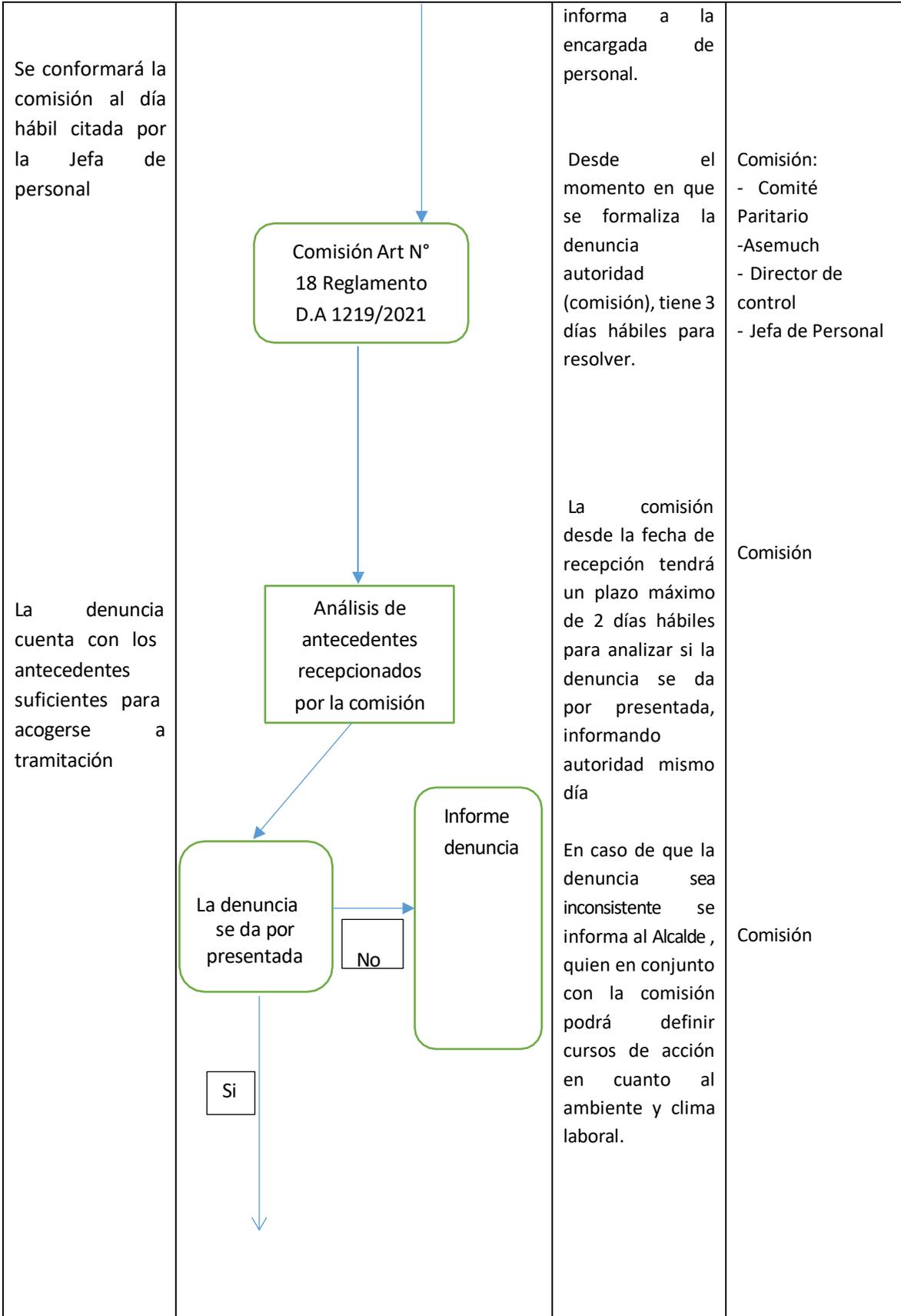
Estos serán acorde a las instrucciones realizadas por Contraloría General de la Republica N° E516610 / 2024 , protocolo que fue sancionado ´por Decreto Alcaldicio 1219 del 29 de julio de 2021 y Estatuto Administrativo 18.883. (ver anexos )

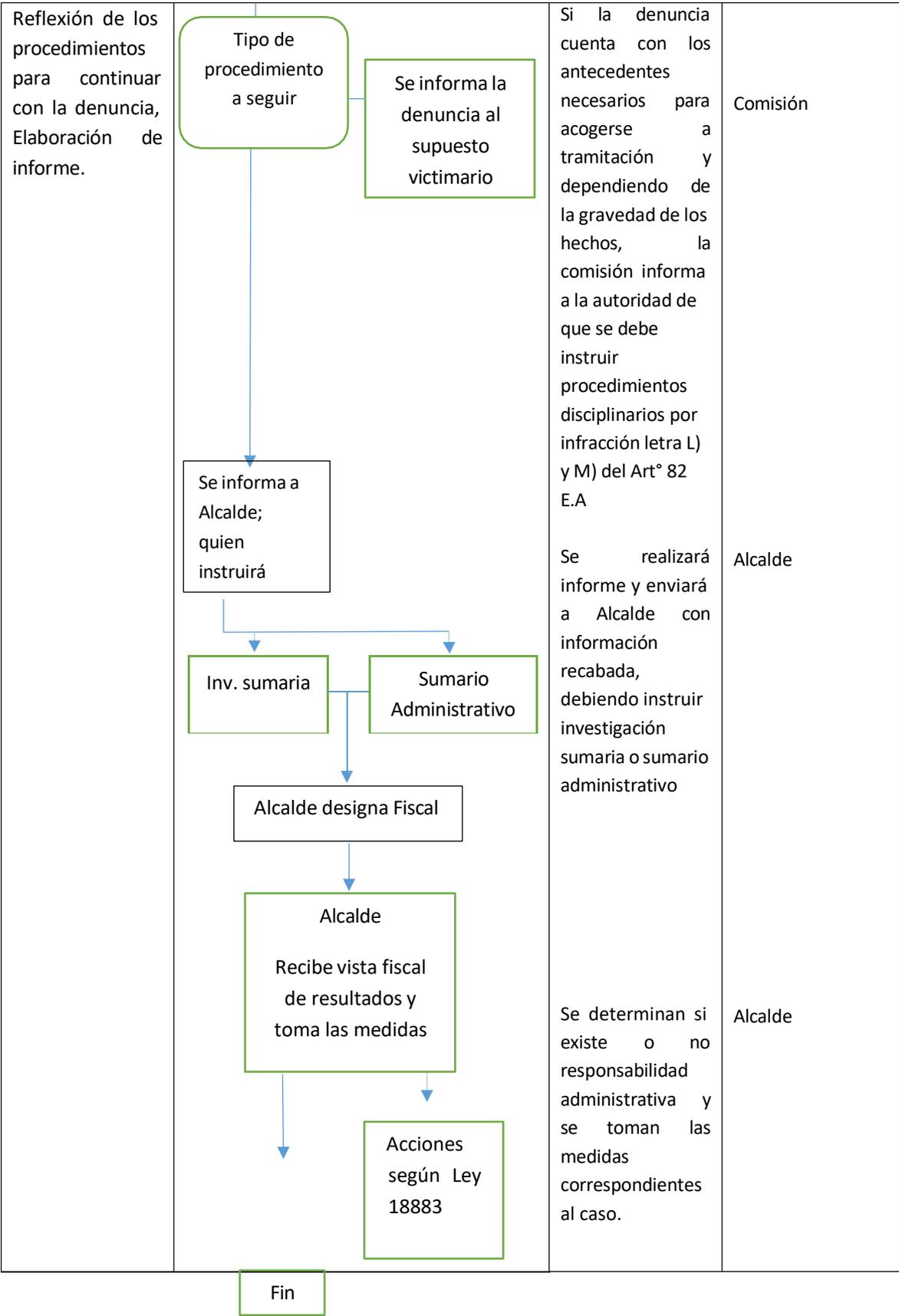
#### **V.Difusión**

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: Correo electrónico, afiches, capacitaciones y talleres u otros medios. *Asimismo*, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno de higiene y seguridad / el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato.



Entrada	Flujo	Nota /Resultado	Encargado/a
<p>Acoso laboral , acoso sexual o violencia en el trabajo</p>	<pre> graph TD     A((Inicio de la acción constitutiva de acoso)) --&gt; B[Realización de la denuncia formal por medio del órgano encargado]     B --&gt; C[Orientación y entrega de información]     C --&gt; D{¿Se formalizará la denuncia?}     D -- Si --&gt; E[Se completa el formulario]     E --&gt; F[Canalización de la denuncia]     D -- No --&gt; G[Art.N°18 Protocolo]     F --&gt; G     G --&gt; H[ ]   </pre>	<p>Cuando la víctima /denunciante enfrenta un acto que amerita ser denunciado</p> <p>El receptor es contactado por el/la denunciante. Se le entregará información del proceso de formalización de denuncia.</p> <p>Si el/la denunciante se decide a formalizar la denuncia, debe completar el formulario de denuncia junto con las pruebas físicas o antecedentes que avalen los hechos. Si es de manera verbal se levantará un acta. En caso de no formalizar la denuncia se</p>	<p>Puede ser el/la víctima o denunciante</p> <p>El receptor será el/la encargado (a) Dpto. de personal.</p> <p>Receptor (Dpto. de personal) y el/la denunciante.</p> <p>Jefa de Personal</p>







Nº E516610 / 2024

“La Ley Karin incorpora al artículo 126 de la ley N° 18.883, el deber de poner en conocimiento de esta Contraloría General, en el plazo de tres días hábiles, la situación de que la persona denunciada o denunciante por conductas de acoso sexual o laboral, 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, para efectos que sea esta Entidad Contralora la que sustancie el sumario respectivo. Al respecto, tal comunicación debe hacerse en el plazo señalado, sin que corresponda que el municipio realice algún tipo de examen o admisibilidad de la pertinente denuncia, ya que solo este CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA DIVISIÓN JURÍDICA Organismo Fiscalizador puede determinar, mediante resolución fundada, no dar inicio al sumario administrativo”

“Por otra parte, debe recordarse que la ley N° 21.643 introduce en el inciso segundo del artículo 46 de la ley N° 18.575 nuevos principios que deben regir los procedimientos disciplinarios, a saber, **confidencialidad**, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.”



## ANEXO 1

### FORMULARIO POR DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_

#### **TIPO DE DENUNCIA**

ACOSO SEXUAL	
ACOSO LABORAL	
VIOLENCIA	

#### **DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE**

NOMBRE COMPLETO	
TELÉFONO DE CONTACTO	
CARGO QUE DESEMPEÑA	
UNIDAD A LA QUE PERTENECE	
RELACIÓN LABORAL CON LA VÍCTIMA O VICTIMARIO (SUPERIOR JERÁRQUICO, SUBORDINADO O COMPAÑERO DE TRABAJO)	
CONDICIÓN CONTRACTUAL (planta, contrata, honorarios)	

¿ HA INFORMADO A SU SUPERIOR JERÁRQUICO DE LO SUCEDIDO? (Marque con una "X" la alternativa que corresponda)

SI	
NO	

**NARRACIÓN DE LOS ACONTECIMIENTOS (Por favor narrar de manera cronológica)**



¿Qué ocurrió? Describa el hecho, indique las personas involucradas, el lugar donde ocurrió, y otros detalles que complementen la denuncia.

--

Indique hace cuánto tiempo es víctima de acciones de acoso laboral o sexual. Señale la fecha de inicio de los hechos y la frecuencia con que se reiteran.

--

Indique el nombre de la persona o personas que realizaron acciones de acoso laboral o sexual.

--

Si los hay, señale el nombre de las personas -testigos- que presenciaron las acciones de acoso laboral o sexual, o que tengan algún tipo de información de lo ocurrido.

--



**EVIDENCIA PRESENTADA (Marque con una "X" la alternativa que corresponda)**

NO PRESENTA EVIDENCIA	
CORREOS ELECTRÓNICOS	
EVIDENCIA ESCRITA	
CERTIFICADOS MÉDICOS	
LICENCIAS MÉDICAS	
AUDIO	
VIDEOS	
FOTOGRAFÍAS	
TESTIGOS	
OTROS MEDIOS DE PRUEBA	

**DETALLAR EVIDENCIA QUE ADJUNTA**

**NOTA:**

**FIRMA**

**FIRMA RECEPTOR**



## ANEXO N°2

### COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA

El Sr/Sra/Srta. \_\_\_\_\_,  
cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, e el cargo de Receptor/a del  
Protocolo de Prevención, Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y/o  
de Violencia en el Trabajo de la I. Municipalidad de Dalcahue, certifica que:

Con \_\_\_\_\_ fecha: \_\_\_\_\_, el/la  
Sr/Sra/Srta: \_\_\_\_\_, ha presentado una denuncia  
para la activación del presente protocolo.

\_\_\_\_\_  
Nombre del denunciante

RUT:

\_\_\_\_\_  
Nombre del/la Receptor/a

RUT:

**Nota: Informamos y hacemos énfasis que, según expreso mandato normativo, debe guardarse estricta confidencialidad de los términos y contenido de la denuncia.**



## ANEXO 3

### NOTIFICA INICIO DEL PROCEDIMIENTO

#### ESTRICTAMENTE CONFIDENCIAL

Dalcahue, a

Señor/a

#### Presente

**Notifica inicio de procedimiento de investigación por acoso laboral y/o sexual.**

De mi consideración:

Estimado/a \_\_\_\_\_, mediante la presente le informamos que durante el mes de \_\_\_\_\_ con fecha \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_, fue recepcionada una denuncia por presunto \_\_\_\_\_.

En conformidad al procedimiento establecido en la Ley N°21.643 del 15 de enero de 2024 sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo y su reglamento, en este acto procedemos a notificarle del inicio del procedimiento de investigación. El funcionario(a) a cargo de realizar la presente investigación será aquél designado por el Sr. Alcalde (sa), quien deberá reunir las competencias pertinentes para desarrollar dicha labor.

Copia de la denuncia es incorporada a la presente notificación junto con los antecedentes de la misma.

FIRMA RECEPCIÓN

**Nota: Informamos y hacemos énfasis que, según expreso mandato normativo, debe guardarse estricta confidencialidad de los términos y contenido de la denuncia.**



## **I.- MEDIDAS DE RESGUARDO.**

Se le informa que se dará aplicación de las siguientes medidas de resguardo, durante todo el procedimiento de investigación:

- De conformidad a lo dispuesto en el artículo 133 del Estatuto Administrativo Ley 18883, se procederá a la separación de los espacios físicos donde los involucrados ejercen sus labores, con el propósito de evitar todo contacto entre ambos.
- Prohibición a la parte denunciada de comunicarse, por cualquier vía, con la parte denunciante.
- Prohibición a la parte denunciada de intentar influir en cualquier testigo que pueda ser aportado por la parte denunciante.
- Prohibición a la parte denunciante de comunicarse, por cualquier vía, con la parte denunciada.
- Prohibición a la parte denunciante de intentar influir en cualquier testigo que pueda ser aportado por la parte denunciada.