



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

DECRETO ALCALDICIO N° 4.907

/

QUILLON, 30 de agosto de 2024.-

VISTOS:

1. Memorándum N° 248 de fecha 30.08.2024, de la Dirección de Administración y Finanzas, con el V° B° del Administrador Municipal;
2. Protocolo de Prevención de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el trabajo;
3. Decreto Alcaldicio N°2.232 de fecha 04.05.2022, que aprueba el Manual de Procedimiento Interno Denuncias de Acoso Laboral y/o Sexual, Maltrato y Mal Clima Laboral y Anexos;
4. Ley N° 20.005/2005 que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual;
5. Ley N° 20.205/2007, que protege al Funcionario que Denuncia Irregularidades y Faltas al Principio de Probidad;
6. Ley N° 20.607/2012 que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral;
7. Ley N° 20.609/2012 que Establece Medidas Contra la Discriminación;
8. Ley N°21.643/2024 que modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, conocida como Ley Karin;
9. Ley N° 19.880 de fecha 29.05.2003, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado;
10. Decreto Alcaldicio N°2.288 de fecha 29.06.2021, que delega funciones y atribuciones del Alcalde al Administrador Municipal;
11. Decreto Alcaldicio N° 2.286 de fecha 29.06.2021, que nombra a don Miguel Peña Jara como alcalde de la comuna;
12. El Decreto Alcaldicio N° 7.640 de fecha 07.12.2023, que fija el presupuesto municipal vigente del año 2024;



13. En uso de las facultades que me confiere la Ley N° 18.695 **ORGANICA CONSTITUCIONAL DE MUNICIPALIDADES**, de fecha 31 de Marzo de 1988, y sus posteriores modificaciones;

DECRETO:

1. **APRUEBASE el Protocolo de Prevención de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el trabajo, y anexos adjuntos**, el que será implementado a partir de esta fecha en la municipalidad de Quillón y cuyo texto es el siguiente:

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de la Ley N°21.643, la Ilustre Municipalidad de Quillón ha desarrollado el presente protocolo con el propósito de establecer acciones concretas para la prevención y gestión del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el ámbito laboral. Este protocolo se fundamenta en el compromiso de asegurar un entorno de trabajo seguro, respetuoso e igualitario para todos los funcionarios de la municipalidad.

La Constitución Política de la República de Chile, en su artículo 19, N°1, establece el derecho fundamental a la vida y a la integridad física y psíquica de todas las personas. Este principio es la base sobre la cual se construye el respeto hacia la dignidad y los derechos individuales en el ámbito laboral. Complementariamente, el artículo 2° del Código del Trabajo subraya que las relaciones laborales deben estar basadas en un trato libre de violencia y en concordancia con la dignidad de la persona, incorporando una perspectiva de género. Este artículo manda la adopción de medidas dirigidas a promover la igualdad y a erradicar cualquier forma de discriminación, que incluye explícitamente el acoso sexual y laboral, así como cualquier forma de violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

El acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo son conductas que atentan contra los derechos fundamentales de las personas y comprometen la integridad y el bienestar de los trabajadores. La Ilustre Municipalidad de Quillón, reconociendo la seriedad de estos problemas, ha diseñado este protocolo como una herramienta esencial para la prevención, identificación y manejo de tales conductas, buscando garantizar un ambiente laboral en el que todos los funcionarios y funcionarias puedan desempeñar sus funciones con dignidad, respeto y seguridad.

2. OBJETIVO

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.



3. ALCANCE

Este protocolo es aplicable a todas las personas que se desempeñen en la I. Municipalidad de Quillón, incluyendo personal de planta, contrata, suplencia, honorarios y código del trabajo, como también a toda persona que se vincule con la Municipalidad, ya sean colaboradores/as externos, estudiantes en práctica, entre otros.

4. DEFINICIONES Y MARCO CONCEPTUAL

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

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

- ♦ Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- ♦ Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- ♦ Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- ♦ Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. 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).

[Handwritten signature]
2.



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 menospreciarlo.
- ♦ 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.
- ♦ 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.

Tipos de Acoso Laboral: De acuerdo a la jerarquía del acosador y el afectado, puede ser clasificado en: ascendente, horizontal, descendente o acoso mixto.

a. Ascendente: Se define como el tipo de acoso, en que la víctima (acosado/a) es una persona, que ocupa un cargo de nivel superior, al que ocupa el o los acosadores al interior de la institución, es decir, cuando una persona que ocupa un cargo superior, es acosado/a por su subordinado(s).

b. Horizontal: Se define como el tipo de acoso, ejercido por un par o compañero(s) de trabajo de la víctima, ambos tienen el mismo nivel jerárquico al interior de la organización.

c. Descendente: Se define como el acoso ejercido por una persona, que ostenta un cargo jerárquico superior al cargo ocupado por la víctima (acosado/a). Aquí, generalmente es posible identificar de forma más clara, el abuso de poder.

d. Acoso mixto o complejo: Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador o jefatura, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede



resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

Violencia en el trabajo ejercido por terceros ajenos a la relación laboral

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo), como, por ejemplo:

- ♦ 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.

Comportamientos incívicos

El incivismo engloba comportamientos descorteses o groseros que, aunque no tienen una intención explícita de causar daño, contradicen los estándares de respeto mutuo. Este tipo de conducta a menudo resulta del descuido de las normas sociales.

En ausencia de directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse, creando un ambiente propenso a la hostilidad o violencia, que debe ser erradicado en los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden prevenir su propagación y evitar que estos comportamientos evolucionen hacia transgresiones más graves.

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

- ♦ Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- ♦ Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- ♦ El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- ♦ Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

Sexismo

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.



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

Ejemplos de sexismo hostil es:

- ♦ Comentarios denigrantes para las mujeres, hombres o diversidades sexo-genéricas.
- ♦ Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia mujeres, hombres o diversidades sexo- genéricas.
- ♦ Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer, hombre o diversidades sexo-genéricas.
- ♦ Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

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

¿Qué no es considerado acoso laboral?

Es importante tener en cuenta **que ciertas conductas no siempre se consideran acoso, violencia, comportamientos incívicos o sexismo inconsciente, siempre y cuando se evalúe el contexto y cada situación particular.** Algunos ejemplos de conductas que no se consideran acoso laboral son:

- ♦ Proporcionar instrucciones y orientaciones técnicas referidas a las asignaciones de trabajo.
- ♦ Evaluaciones fundamentadas propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
- ♦ Asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones y funciones del puesto de trabajo, las que deben ser fundadas e informadas al equipo oportunamente, dentro de los plazos establecidos.
- ♦ Solicitud de entrega del trabajo establecido en tiempo, calidad y forma, respetando la carga laboral y permanencia en puesto de trabajo.
- ♦ Tener opiniones distintas respecto a un tema en particular, siempre y cuando no se transgreda de la dignidad de las personas.



- ❖ Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones fundadas, que deben ser informados a todo el equipo de trabajo.
- ❖ Cualquier otro ejercicio legal de la función de gestión.

Estas acciones son aceptables siempre que se realicen respetando los derechos fundamentales del trabajador y no se utilicen de manera encubierta para hostigar o agredir a una persona en particular.

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

La Municipalidad de Quillón, 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 (ver Anexo 1) 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 I. Municipalidad de Quillón, de los monitoreos y resultados de las 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 cumplir el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual

74

1



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 DE RIESGO

En la identificación de riesgos y el diseño de medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán conjuntamente con el empleador o su representante los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, representante del Gremio y funcionarias de la Casa de la Mujer y Equidad de Género.

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

Por otra parte, El Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en el marco de sus funciones, participará activamente en el monitoreo de las medidas implementadas. Además, se llevará a cabo una capacitación dirigida a los funcionarios y funcionarias sobre los riesgos identificados y las medidas preventivas.

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo abarca tanto la gestión de los factores de riesgo psicosociales como la identificación y eliminación de comportamientos incívicos y sexistas. Factores como la sobrecarga laboral, la falta de reconocimiento del esfuerzo, la justicia organizacional y la vulnerabilidad, cuando no se gestionan adecuadamente, pueden ser los antecedentes más directos de conductas de acoso y violencia.

Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas pueden desencadenar una escalada de actitudes que culminan en violencia y acoso, especialmente en casos de acoso y violencia por razones de género.

En este protocolo de prevención, la I. Municipalidad de Quillón se compromete a una mejora continua para identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos. Es por ello que la I. Municipalidad de Quillón desarrollará, de manera participativa, una política preventiva contra el acoso laboral, sexual y la violencia en el lugar de trabajo, la cual se revisará cada dos años. Esta política declarará que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables e inaceptables dentro de la organización, y que las relaciones interpersonales deben basarse siempre en el respeto y el buen trato hacia todos los miembros.



1. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen acoso laboral relacionado con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas 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 Municipalidad, Contraloría, Mutual, entre otras, registradas durante el periodo de evaluación.

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

A continuación, se detalla los factores de riesgo psicosociales presentes:

- Calidad de Liderazgo
- Reconocimiento y claridad de rol
- Inequidad en la distribución de las tareas
- Conductas de acoso laboral
- Comportamientos incívicos
- Conductas sexistas
- Conductas de acoso sexual
- Violencia externa
- Vulnerabilidad

2. MEDIDAS PARA PREVENIR Y CONTROLAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

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. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la 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.

[Handwritten signature]
15.

[Handwritten mark]



- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de funcionarios/as de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la I. Municipalidad de Quillón abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros).
- Además, la I. Municipalidad de Quillón 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.
- Los directivos y directivas, jefaturas y funcionarios/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.
- La Ilustre Municipalidad de Quillón informará y capacitará a los funcionarios y funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, así como sobre las medidas de prevención y protección que se implementarán. Esta capacitación se llevará a cabo a través de una variedad de métodos, incluyendo charlas, intervenciones, talleres prácticos, entre otros.
- Además, se establecerán canales de comunicación abiertos para resolver dudas y se ofrecerán materiales informativos accesibles, como guías y recursos digitales, para reforzar el aprendizaje y asegurar que todos los funcionarios y funcionarias estén debidamente informados/as y preparados/as para enfrentar situaciones de riesgo.

Las medidas que se detallan a continuación, serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo de la I. Municipalidad de Quillón, en el que se indicarán las siguientes medidas y las acciones a desarrollar.

MEDIDAS Y ACCIONES DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR

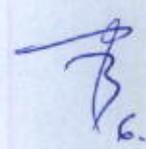
Medidas	Acciones
Implementar programas de difusión y capacitación dirigidos a todos los funcionarios y funcionarias sobre acoso, violencia y discriminación, enfocados en como reconocer, prevenir y reportar estos comportamientos.	Difundir a través de todos los canales de comunicación el protocolo de prevención de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el mundo del trabajo.
	Difundir a través de todos los canales de comunicación la Política de Recursos Humanos, Código de Ética y el procedimiento de investigación de denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
	Realizar conversatorios, focus group, charlas, intervenciones, sobre como identificar y abordar situaciones de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

	Desarrollar campañas de sensibilización de la prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a través de pantallas de uso común, flyers, trípticos, entre otros.
Transversalizar el enfoque de género en todas las áreas y establecer medidas de sensibilización y capacitación para contribuir a la erradicación de las discriminaciones basadas en sexo y género.	Organizar talleres y cursos obligatorios sobre cómo identificar conductas sexistas y formas de discriminación basadas en género.
	Elaborar y difundir cápsulas informativas, a través de correo electrónico o pantallas de uso común, que

	identifiquen conductas de violencia de género normalizadas en la organización.
Implementar programas de capacitación obligatorios para directivos y jefaturas sobre cómo apoyar a sus equipos, identificar señales de alerta y gestionar casos de acoso o violencia de manera efectiva.	Realizar capacitaciones dictadas por expertos en liderazgo positivo y coaching ejecutivo para que impartan talleres y seminarios a directivos y jefaturas.
	Establecer mecanismos para que directivos y jefaturas reciban retroalimentación constructiva sobre su desempeño y liderazgo.
Propiciar espacios de reconocimiento, autocuidado y buenas prácticas laborales, que propicien el trabajo colaborativo entre jefaturas y equipos.	Realizar conmemoración de día del auxiliar, secretaria/o, trabajador/a social, psicólogo/a, entre otros.
	Diseñar un Programa de Pausas Activas, que detalle la frecuencia, duración y tipo de actividades físicas a realizar durante las pausas.
	Realizar jornadas de autocuidado a funcionarios/as, ya sea mensuales o trimestrales.
Difundir información preventiva respecto a la violencia externa.	Informar semestralmente a funcionarios/as sobre sus derechos y responsabilidades relacionadas con la violencia externa.
	Diseñar y difundir un protocolo de seguridad para manejar situaciones de violencia externa, como amenazas o agresiones de terceros.
	Realizar talleres sobre el desarrollo de estrategias de entrenamiento en manejo de crisis y técnicas de afrontamiento, para proporcionar a los funcionarios y funcionarias las herramientas necesarias para enfrentar situaciones de violencia externa.

Finalmente, el programa de trabajo será comunicado a todos los funcionarios y funcionarias de la Ilustre Municipalidad de Quillón a través de charlas, correos electrónicos y canales de información internos. Para que puedan plantear sus dudas y hacer sugerencias sobre las medidas preventivas, se habilitarán los siguientes canales de contacto:

Nombre	Cargo	Correo electrónico
Karina Fariña Pérez	Psicóloga de RR. HH	psicologarrhh@quillon.cl





3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

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

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición, el número de 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 Municipalidad, Contraloría, Mutual, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Además, al finalizar cada capacitación, charla, taller o intervención, se aplicará una encuesta de satisfacción y conocimiento para evaluar si las actividades están cumpliendo sus objetivos y para implementar las posibles mejoras sugeridas por los participantes.

III. PROCEDIMIENTO DE RECEPCIÓN DE DENUNCIAS

La denuncia es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un/a funcionario/a y que puede corresponder a una situación de acoso laboral, sexual y/o 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 al denunciante es:

Nombre	Cargo	Correo electrónico
Karina Fariña Pérez	Psicóloga de Recursos Humanos	psicologarrhh@quillon.cl

Y en su ausencia, a cargo de:

Nombre	Cargo	Correo electrónico
Jacqueline Ceballos Ceballos	Secretaría Tesorería	secretariatesoreria@quillon.cl

Se considerará como efectiva la denuncia cuando se efectúe a través del formulario adjunto (anexo 2), debidamente completado y firmado por el/la denunciante, siendo dirigida al Alcalde y recepcionada por la Psicóloga de Recursos Humanos.

En caso de que la denuncia sea recepcionada de manera verbal, la persona que la recibe deberá levantar acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia a la persona denunciante con la fecha y timbre.

FACULTADES DE CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Según lo establecido en los arts. 124° y 126° de la Ley 18.883, las denuncias serán derivadas al Sr. Alcalde para que se pondere el inicio de un procedimiento disciplinario si la naturaleza de los hechos denunciados o su gravedad así lo



**MUNICIPALIDAD DE QUILLÓN
SECRETARÍA MUNICIPAL**

exigieren, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 124° inc. 2°. En caso que la persona denunciada, o la persona denunciante por las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la Ley 18.883, sea el alcalde o la alcaldesa, un concejal o concejala o funcionarios o funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, se deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la República dicha situación, en un plazo de tres días hábiles, entidad que sustanciará el sumario respectivo conforme a las reglas del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, en cuanto sean compatibles.

FORMULARIO DE DENUNCIA (ANEXO 2)

Las formalidades que ha de contener una denuncia por acoso y violencia se establecen en el artículo 88 B de la Ley 18.883. La denuncia a que se refiere el artículo precedente deberá ser fundada y cumplir con los siguientes requisitos:

1. Identificación y domicilio del denunciante.
2. La narración circunstanciada de los hechos.
3. La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que lo hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
4. Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

DENUNCIAS FALSAS, INFUNDADAS O MALINTENCIONADAS

En el caso de que se verifique que una denuncia es manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la intención de perjudicar al denunciado o denunciada, se aplicarán las disposiciones establecidas en las letras d) del artículo 125 de la Ley N° 18.884 y e) del artículo 123 de la Ley N° 18.883. Estas disposiciones prevén que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras razones, cuando se presenten denuncias falsas de infracción disciplinaria, faltas administrativas o delitos, con conocimiento de su falsedad o con el ánimo deliberado de perjudicar al o los denunciados.

MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

La I. Municipalidad de Quillón velará por facilitar espacios que garanticen el resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Una vez recibida la denuncia, se adoptarán según cada caso una o más medidas de resguardo, en atención de la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.



Dentro de las medidas a adoptar se considerará, entre otras, las siguientes:

- Separación de los espacios físicos.
- Redistribución del tiempo de la jornada.
- Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través del Organismo Administrador de la Ley N° 16.744.

Sin perjuicio de lo anterior, durante el proceso de investigación interna, la Municipalidad de Quillón podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinados considerando las particularidades de cada caso.

Las medidas de resguardo implican coordinación con Jefatura Directa y/o Director/a, por lo que serán responsables de dar cumplimiento de estas.

IV. DIFUSIÓN

El Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo se difundirá a través de los siguientes medios:

- Correo institucional
- Reuniones informativas
- Plataforma digital

Además, sus disposiciones serán integradas en el Reglamento Interno. Por lo tanto, el protocolo será comunicado a los funcionarios y funcionarias en el momento de su nombramiento, firma del contrato de trabajo o prestación de servicios, según corresponda, y se incorporará en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo.

V. VIGENCIA

El presente protocolo entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación y se mantendrá en efecto hasta que se emita y apruebe un nuevo protocolo o sus modificaciones pertinentes.

2. **DESIGNESE** como receptora de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, a la funcionaria Srta. Karina Fariña Pérez, psicóloga de Recursos Humanos y en su ausencia asumirá dicha función la Srta. Jacqueline Ceballos Ceballos.
3. **REMITASE** el presente decreto alcaldicio a todas las direcciones, departamentos y unidades municipales a fin de que sea dado a conocer a todos los funcionarios pertenecientes a la municipalidad de Quillón, independiente de su calidad jurídica.
4. Será responsabilidad de cada directivo, Jefatura o encargados de unidades y/o programas, dar a conocer el presente manual interno de Denuncias de Acoso Laboral y/o Sexual, Maltrato y Mal Clima Laboral, el cual estará disponible en la Oficina de Recursos Humanos.



MUNICIPALIDAD DE QUILLON
SECRETARIA MUNICIPAL

5. Déjese sin efecto el Decreto Alcaldicio N° N°2.232 de fecha 04.05.2022, que aprueba el Manual de Procedimiento Interno Denuncias de Acoso Laboral y/o Sexual, Maltrato y Mal Clima Laboral y Anexos.

ANÓTESE, REGÍSTRESE, PUBLÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE



EDGARDO CARLOS HIDALGO VARELA
SECRETARIO MUNICIPAL
MINISTRO DE FE



JOSE ACUÑA SALAZAR
ADMINISTRADOR MUNICIPAL
"por orden del alcalde"

lcvg.-

DISTRIBUCION:

- ALCALDIA
- DIRECCIONES, DEPARTAMENTOS Y UNIDADES MUNICIPALES
- ARCHIVO SECMU

P.

