

ESTA ALCALDÍA DECRETÓ HOY LO QUE SIGUE:

Nº **10294** /VISTOS: estos antecedentes;

- a) Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo de la Municipalidad de Viña del Mar;
- b) Memorando Nº 945/2024 del Director del Departamento de Personal;
- c) Providencia del Administrador Municipal de fecha 30 de julio de 2024;
- d) Ingreso Secretaría Abogado Nº 1210/2024;
- e) lo dispuesto en la Ley Nº 21.643, en el artículo 14 de la Ley Nº 18.575 y en los artículos 56 y 63 de la Ley Nº 18.695;

CONSIDERANDO:

- a) Que mediante la Ley Nº 21.643 se modificó el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación, sanción y acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, y por otra parte la Contraloría General de la República con fecha 19 de julio de 2024, mediante Oficio Nº E516610/2024 precisó que el nuevo artículo 14 de la Ley Nº 18.575, señala que los órganos de la Administración del Estado, deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo;
- b) Que por Memorando Nº 945/2024 el Director del Departamento de Personal informa que Administración Municipal en conjunto con las Asociaciones de Funcionarios y el Departamento de Personal, elaboraron una propuesta de "Protocolo de Prevención de la Violencia en el Trabajo, el Acoso Laboral y Sexual";
- c) Que por Providencia de fecha 30 de julio de 2024 de Administración Municipal se requiere decretar el Protocolo de Prevención;

D E C R E T O:

1. Autorícese el **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO** de la Municipalidad de Viña del Mar.

2. El Protocolo referido en el acápite precedente, se inserta a continuación, con numeración páginas 1 al 13 , en el presente Decreto:

Protocolo de Prevención del *acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo*

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR

69.061.000-0

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Este protocolo se basa en 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 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". Este marco normativo implica la adopción de medidas que promuevan la igualdad y erradiquen la discriminación, rechazando cualquier conducta de acoso sexual, laboral o violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. Fundamentación

Las y los trabajadores de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar, además de la realización de una actividad de esfuerzo físico y mental en el desempeño de sus funciones a cambio de una remuneración para satisfacer sus necesidades propias y las de su familia, encuentran en su lugar de trabajo un espacio de desarrollo y desenvolvimiento que permite, entre otras consideraciones, aplicar sus habilidades y saberes, cumplir su vocación, realizar aportes en beneficio de la sociedad, desarrollar un sentido de pertenencia en la comuna, contribuyendo a la construcción de un concepto de una ciudad de cuidado, por lo que cada lugar de trabajo de esta Municipalidad representa una importante trascendencia en el aspecto psicológico, económico, político y social de las y los individuos.

Los funcionarios de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar tienen derecho a un ambiente laboral libre de violencia de género, acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo por terceros ajenos a la relación laboral.

Los ambientes laborales saludables, la cultura de buen trato y un clima organizacional adecuado, permiten desarrollar de forma más eficiente y eficaz un espacio de trabajo y el cumplimiento de los objetivos, contribuyendo de manera directa en la atención de los requerimientos que debe atender la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.

Es por ello, que la prevención, detección y sanción de situaciones que atenten contra la dignidad y bienestar de las personas que integran la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar se constituye como una dimensión estratégica para contribuir al fortalecimiento de la institución y la promoción del bienestar de las y los trabajadores.

3. Marco Normativo

Con ocasión de la entrada en vigencia de la ley 21.643, también denominada Ley Karin, La Contraloría General de la República con fecha 19 de julio de 2024 mediante su oficio N° E516610/2024 ha precisado que el nuevo artículo 14 de la ley N° 18.575, ha precisado que los órganos de la Administración del Estado, deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.

Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52°, que instruye el Principio de probidad administrativa, es decir, la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, ya que las conductas constitutivas de acoso también representan una infracción a este principio.

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

Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación, identifica una serie de categorías a proteger, basadas en propuestas de Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por Chile, y son: la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad, entre otras, no siendo una enumeración taxativa.

4. 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.

Estas situaciones suelen surgir de la ausencia o deficiencia en la gestión de los riesgos psicosociales y en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo. La Ilustre Municipalidad de Viña del Mar asume su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Frente a la necesidad de proteger los derechos fundamentales de las y los trabajadores, se avanzará en la prevención contra los distintos tipos de violencia laboral para mantener un ambiente de trabajo basado en la equidad, justicia, responsabilidad, democracia, solidaridad y respeto dentro de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.

Además, tanto la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar como sus trabajadores con independencia de su condición contractual, se comprometen a identificar y gestionar participativamente los riesgos psicosociales en el trabajo. La Ilustre Municipalidad de Viña del Mar los incorporará en su matriz de riesgos, evaluándolos, monitoreándolos, mitigándolos o corrigiéndolos constantemente según los resultados de su seguimiento. Los trabajadores, por su parte, apoyarán en la identificación de los riesgos que detecten en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garantes de la salud y seguridad.

5. Alcance

Este protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas, gerentes o directores de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR independientemente de su relación contractual, así como a contratistas, subcontratistas y proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias, así como a alumnos en práctica.

6. 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.

Ejemplos de acoso sexual incluyen:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos 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, incluyendo roce, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- 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.

Ejemplos de acoso laboral incluyen:

- 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.
- 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.
- 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 ejercida por terceros ajenos a la relación laboral

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

Ejemplos de violencia en el trabajo incluyen:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulten 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.

Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional y la vulnerabilidad, entre otros, cuando son mal gestionados, pueden ser el inicio o la causa de posteriores conductas de acoso y violencia en el trabajo. Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas también pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que culminan en violencia y acoso, especialmente por razones de género. A continuación, se presentan las definiciones de comportamientos incívicos y sexismo, para una comprensión más detallada y su adecuada identificación en el entorno laboral.

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.
- Respetar 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 incluyen:

- Comentarios denigrantes para las mujeres 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, 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”.

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, incluidas las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

7. 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, 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.

8. Derechos y deberes de las personas trabajadoras y de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar

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 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 el cumplimiento del 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.

9. Organización para la gestión del riesgo

Es responsabilidad de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar 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:

Comité Bipartito (un representante por asociación existente y por cada uno un representante de la Alcaldesa, como Secretario/a la jefatura de la Sección de Prevención de Riesgos de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar, este comité se encargará de recabar acuerdos y solicitar y su ejecución.

El Comité bipartito de acuerdo a sus funciones deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

La Ilustre Municipalidad de Viña del Mar capacitará a los y las trabajadores y trabajadoras, independiente de su condición contractual sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, por medio de charlas, seminarios, cursos, inducciones, material didáctico u otro adecuado para la temática en cuestión ya sean de forma presencial o virtual y el responsable de esta actividad será la Sección de Prevención de Riesgos de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a la jefatura de la Sección de Prevención de Riesgos de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar secretaria.prevencion@munivina.cl

Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, se deberá avisar al contratista mediante comunicación directa con el responsable técnico del contrato (ITO) o unidad técnica del contrato que se establecieron en las bases de licitación.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

| Nombre del participante | Cargo | Correo electrónico |
|-------------------------|------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Amalines Castro | Dirigenta Asociación (Sind. trabajadores honorarios) | amalines.castro@munivina.cl |
| Felipe Federici | Dirigente Asociación (AFUCOE) | felipe.federici@munivina.cl |
| Juan Abarca | Dirigente Asociación (AFUMUVI) | juan.abarca@munivina.cl |
| Pamela Zamora | Dirigenta Asociación (Asociación de auxiliares) | pamela.zamora@munivina.cl |
| Sandra Muñoz | Dirigenta Asociación (ADIPROJ) | sandra.munoz@munivina.cl |
| Fuad Salamé | Profesional Administración Municipal | fuad.salame@munivina.cl |
| Carol Garrido | Jefa Sección Prevención de Riesgos | carol.garrido@munivina.cl |
| Nury Wilson | Profesional Depto. Personal | nury.wilson@munivina.cl |
| Irene Pizarro | Jefa Sección Bienestar | irene.pizarro@munivina.cl |
| Fernando Marín | Director Depto. Personal | fernando.marinmarin@munivina.cl |

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.

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

La Ilustre Municipalidad de Viña del Mar elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

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

La política se dará a conocer a los trabajadores(as) mediante correo electrónico masivo.

Política de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar

La Ilustre Municipalidad de Viña del Mar declara que no tolerará 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, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

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

Este compromiso es compartido por todos y todas las personas trabajadoras con independencia de su calidad contractual y jerarquía en la institución y que se unen en erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

Los principios orientadores de todo proceso que diga relación con el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo deberán realizarse con: perspectiva de género; no discriminación; no victimización o no victimización secundaria; confidencialidad; imparcialidad; celeridad; razonabilidad; debido proceso y colaboración

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 organización 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 trabajadores/ los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.

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

2. Medidas para la prevención

En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, 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 los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.

Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos [mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros].

Además, la entidad empleadora 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.]

Todas las personas pertenecientes a la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar, 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, de acuerdo a un cronograma de trabajo.

La Ilustre Municipalidad de Viña del Mar informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante jornadas de psicoeducación y el responsable de esta actividad será una dupla psicosocial del Departamento de Personal de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.

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

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) mediante correo institucional masivo y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con la Sección de Prevención de Riesgos de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar e mail: secretaria.prevencion@munivina.cl

| Medidas de prevención a implementar |
|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Decretar protocolo de prevención del acoso sexual laboral y violencia en el trabajo |
| Capacitación |
| Difusión – Jornadas de trabajo por departamento y/o sección |

3. Mecanismos de seguimiento

La ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR, con la participación del comité bipartito 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.

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 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 a la Sección de Prevención de Riesgos de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar e mail: secretaria.prevencion@munivina.cl

| EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO | MEJORA A IMPLEMENTAR |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------|
| Se cumple | Revisión de proceso de gestión del riesgo psicosocial |
| No se cumple | Reunión con trabajadores |

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

La ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral - denunciante, denunciado, 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. Difusión

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

- Correo electrónico
- Inducción a funcionarios nuevos
- Incorporación al Reglamento Interno

3. Notifíquese el presente Decreto por el Secretario Municipal de conformidad a las normas vigentes y remítase copia al Departamento Personal y a todas las Unidades Municipales.

Anótese, notifíquese, comuníquese y archívese.


MACARENA RIPAMONTI SERRANO
ALCALDESA




JORGE COLLADO VILLAGRA
SECRETARIO MUNICIPAL S.

JCV/nasp

SEC.MUN/ADM. MUN/ CONTROL/
A.JURIDICA/CONCEJO/PERSONAL
INTERESADO/ OF.PARTES/

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | - | 2 | 0 | - | 0 | 1 |
|---|---|---|---|---|---|---|



M.....1222