

LEY N° 21.643 (LEY KARIN)

SANTA MARIA , 24/07/2025

DECRETO ALCALDICIO N° 536/

LA ALCALDÍA DECRETO HOY:

VISTOS:

1. El Decreto Alcaldicio N° 4644 del 06 de Diciembre del año 2024 de la Ilustre Municipalidad de Santa María, de nombramiento del Alcalde.
2. La Ley N° 21.643 que “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”;
3. DFL 1-19653 fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, específicamente artículo 54, que preceptúa que los funcionarios de la administración pública deben dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa.
4. La necesidad de contar con un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, laboral y Violencia en el Trabajo de la I. Municipalidad de Santa María.

CONSIDERANDO:

1. Lo dispuesto en la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.
2. Lo dispuesto en el artículo 1 y 4 de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;

DECRETO

1. RATIFÍQUESE, el siguiente “Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, laboral y Violencia en el Trabajo” de la I. Municipalidad de Santa María, elaborado con fecha 02 de septiembre del año 2024.

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

Ilustre Municipalidad de Santa María

69.051.000-6

Fecha elaboración versión 1: 02/09/2024

I.
Antecedentes

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Ilustre Municipalidad de Santa María, 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. 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 entidad empleadora asume 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 a identificar y gestionar participativamente los riesgos psicosociales en el trabajo. El empleador 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 al empleador en la identificación de los riesgos que detecten en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garantes de la salud y seguridad, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas, gerentes o directores de la Ilustre Municipalidad de Santa María y sus dependencias 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.

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.

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: [se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista]

- 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, 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.

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, 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 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.

7. Organización para la gestión del riesgo

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:

Estamento	Nombre	Telefono	Correo
Depto. Educación	Maira Serrano Ponce	34-2 595327	convivenciaescolar@daemsm.cl
Edificio Consistorial	Daniela Adasme Tapia	342-595380	rrhh@imsantamaria.cl
Edificio Consistorial	Rodrigo Arellano Leon	34-2595303	Control@imsantamaria.cl
Departamento de Salud	Katerin Cepeda Marambio	+56974691446	katycepeda2@hotmail.com
Departamento de Salud	Carlos Lemus Figueroa	+56950075004	carlemus23@gmail.com
Departamento de Salud	Nataly Herrera Muñoz	+56973373570	nherreram@imsantamaria.cl

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas. Cuando en la dependencia exista un Comité Paritario, se incorporará esta función. También es posible que el seguimiento o monitoreo lo realice el Comité de Aplicación CEAL-SM, junto a sus funciones de monitorear la aplicación de las intervenciones en los factores de riesgo psicosocial, dado que están muy vinculados a las situaciones de violencia y acoso.

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

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas y el responsable de esta actividad será:

Estamento	Nombre	Cargo	Forma y medio que se utilizara
Depto. Educación	Maira Serrano Ponce	Encargada de Convivencia escolar	Presencial y virtual
Departamento de Salud	Carlos Lemus Figueroa	Prevencionista de Riesgos	Presencial y virtual
Departamento de Salud	Nataly Herrera Muñoz	Directora del Departamento de Salud Municipal	Presencial y virtual
Departamento de Salud	Katerin Cepeda Marambio	Presidenta Comité Paritario de Higiene y Seguridad	Presencial y virtual
Edificio Consistorial	CONTANZA NUÑEZ ORDENES	PRESIDENTA CPHS	Presencial y virtual
Edificio Consistorial	JAIME LAZCANO VARGAS	PRESIDENTE ASEMUCH	Presencial y virtual
Edificio Consistorial	DANIELA ADASME TAPIA	JEFA DE RRHH	Presencial y virtual

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el protocolo a:

Estamento	Nombre	Telefono	Correo
Depto. Educación	Jorge Manchini	34-2 595340	direccion@daemsm.cl
Departamento de Salud	Carlos Lemus Figueroa	+56950075004	carlemus23@gmail.com
Departamento de Salud	Nataly Herrera Muñoz	+56973373570	nherreram@imsantamaria.cl
Departamento de Salud	Katerin Cepeda Marambio	+56974691446	katyceda2@hotmail.com
Consistorial	Daniela Adasme Tapia	34-2595380	rrhhsantamaria2022@gmail.com

Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, se deberá explicitar que la empresa principal o mandante se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

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

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciante será:

Estamento	Nombre	Area o unidad	Cargo
Depto. Educación	María Cristina Bruna Quiñones	RR.HH.	Encargada
Departamento de Salud	Katerin Cepeda Marambio	Comité Paritario de Higiene y Seguridad	Presidenta
Departamento de Salud	Carlos Lemus Figueroa	Departamento de Salud	Prevencionista de Riesgos
Consistorial	Rodrigo Arellano Leon	Unidad de Control	Director de Control
Consistorial	Daniela Adasme Tapia	RRHH	Jefa de RRHH

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Rodrigo Arellano Leon	Director de Control	control@imsantamaria.cl
Marybel Mancilla Vargas	Secretaria Municipal	mmancillav@imsantamaria.cl
Daniela Adasme Tapia	Jefa de RRHH	rrhhsantamaria2022@gmail.com
Jaime Lazcano Vargas	Presidente ASEMUCH	j.lazcano_14@hotmail.com
Constanza Nuñez Ordenes	Presidenta CPHS	constanza.imsantamaria@gmail.com
Nataly Herrera Muñoz	Directora Dpto. de Salud Municipal	nherreram@imsantamaria.cl
Jesús Vargas Montenegro	Director CESFAM Dr. Jorge Ahumada Lemus	direccioncesfamsantamaria@gmail.com
Katerin Cepeda Marambio	Encargada Recursos	katy Cepeda2@hotmail.com
Carlos Lemus Figueroa	Prevencionista de Riesgos	carlemus23@gmail.com
Lorna Barra Berrios	Jefa de SOME	lornabarra@gmail.com
Aura Muñoz López	Encargada Unidad de Farmacia	qfbotiquinsantamaria@gmail.com
María Pía Severino	Encargada Unidad de Calidad y Seguridad	mapiaseverino@gmail.com
Luis Escudero Aguirre	Asociación de funcionarios de salud	afucionarios.santamaria@gmail.com
Nataly Herrera Muñoz	Directora Departamento de Salud Municipal	nherreram@imsantamaria.cl

Jorge Manchini	Director DAEM	direccion@daemsm.cl
Romina Zapata	Jefa UTP.	utpcomunal@daemsm.cl
María Cristina Bruna	Encargada RR.HH.	rrhh@daemsm.cl

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

Foto de referencia

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La Ilustre Municipalidad de Santa María, 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 entidad empleadora 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 tanto por la gerencia como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as) mediante publicación en las dependencias de municipales.

1. Identificación de los factores de riesgo

Se identifican las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionado 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.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Conductas de acoso laboral
Conductas de acoso sexual
Violencia externa/violencia en el trabajo
Carga de trabajo
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas
Exigencias emocionales
Confianza y justicia organizacional
Falta de Compañerismo
Conflicto de rol

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. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Incorporar estas medidas en caso de que exista la posibilidad de que se presenten o se haya presentado estas situaciones en la organización, considerando la naturaleza de los servicios prestados.

Las jefaturas, los supervisores 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.

La entidad empleadora 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 y el responsable de esta actividad será

Estamento	Nombre	Area o unidad	Cargo
Asemuch	Asemuch consistorial	Directiva	
Bienestar	Bienestar	Directiva	
RRHH	Daniela Adasme Tapia	RRHH	Jefa de RRHH
Departamento de Salud	Katerin Cepeda Marambio	Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	Presidenta
Departamento de Salud	Carlos Lemus Figueroa	Departamento de Salud Municipal	Prevencionista de Riesgos
Departamento de Salud	Nataly Herrera Muñoz	Departamento de Salud Municipal	Directora
Depto. Educación	Maira Serrano Ponce	DAEM	Encargada de Convivencia Escolar
Depto. Educación	Jorge Manchini	DAEM	Director DAEM

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 entidad empleadora, 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.

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

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con:

Estamento	Nombre	Area o unidad	Canal
Depto. Educación	Vilma Silva Birta	Secretaria DAEM	Correos y teléfono
Departamento de Salud	Katerin Cepeda Marambio	Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	Correo electrónico.
Departamento de Salud	Carlos Lemus Figueroa	Departamento de Salud Municipal	Correo electrónico.
Departamento de Salud	Nataly Herrera Muñoz	Departamento de Salud Municipal	Correo electrónico.
RRHH	Daniela Adasme Tapia	RRHH	WhatsApp Correo electrónico

Medidas preventivas a implementar
Desarrollo de habilidades interpersonales (Edificio consistorial)
Sensibilización sobre Diversidad y vulnerabilidad (Edificio consistorial)
Talleres de auto cuidado y manejo del estrés (Edificio consistorial)
Desarrollo de materiales educativos(Edificio consistorial)
Realizar perfiles de cargo (Edificio consistorial)
Capacitación a supervisores en habilidades blandas (Edificio consistorial)
Realizar reconocimientos (Edificio consistorial)
Oportunidades de Desarrollo Profesional (Edificio consistorial)
Ambiente de Trabajo Positivo (Edificio consistorial)
Capacitación al personal sobre Ley Karin (Edificio consistorial, Salud y DAEM)
Actualización del Protocolo de buen trato institucional (Salud)
Taller de gestión emocional (Salud)
Difusión de video de fomento de buen trato (Salud)
Difusión del decálogo de buen trato (Salud)
Rotación de funcionarios de áreas más expuestas a factores de riesgos (Salud)
Difusión del Protocolo de agresiones (Salud)
Realizar instancias de autocuidado (Salud)
Completar perfiles de cargo (Salud)
Mejorar canales de comunicación institucional (Salud)
Actualizar reglamento interno institucional (Salud)
Planificar actividades de diálogo al interior de cada centro de trabajo (DAEM)
Difusión del protocolo de la Municipalidad a través de correo electrónico (Ed. Consistorial, DAEM y Salud)
Canales claves de comunicación ante una denuncia (DAEM)
Afiches de difusión con puntos exactos de la Ley Karin (Ed. Consistorial, DAEM y Salud)
Espacios de autocuidado, charlas y talleres (Ed. Consistorial, DAEM y Salud)

Implementar de manera periódica actividades para promover el buen trato y prevenir el acoso sexual y laboral (DAEM)

3. Mecanismos de seguimiento

La Ilustre Municipalidad de Santa María, 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.

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 a:

Estamento	Nombre	Area o unidad
Depto. Educación	Vilma Silva Birta	Secretaria DAEM.
Departamento de Salud	Katerin Cepeda Marambio	Presidenta Comité Paritario de Higiene y Seguridad
Departamento de Salud	Carlos Lemus Figueroa	Prevencionista de Riesgos
Edificio Consistorial	Daniela Adasme Tapia	RRHH
Edificio Consistorial	Rodrigo Arellano León	Control

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

Foto de referencia

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

La Ilustre Municipalidad de Santa María 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. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras mediante los siguientes medios: correo electrónico, reuniones presenciales, código QR, Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno/ el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHIVESE.



MARYBEL MANCILLA VERGAS

ASISTENTE SOCIAL

SECRETARIA MUNICIPAL



CLAUDIO ZURITA IBARRA

PROFESOR

ALCALDE DE SANTA MARIA

V°

DIRECTOR DE CONTROL

DISTRIBUCIÓN

- Sr. Alcalde de la comuna
- Departamentos Municipales
- RRHH
- Archivo Secretaría Municipal