



PROTOCOLO

PROTLEYKARIM 001
REVISIÓN 00

PROTOCOLO IMPLEMENTACION DE LA LEY 21643
SOBRE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,
SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
CORPORACION MUNICIPAL DESARROLLO SOCIAL
DE POZO ALMONTE
DPTO. SST&MA

Página 1

PROTOCOLO IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 21.643 PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Realizado por:	Revisado Por:	Aprobado Por:
Eduardo Rafael Plasencia Rojas Jefe (s) Dpto. SST&MA CORMUDESPA	Elizabeth González Barraza Director Dpto. Gestión de Personas CORMUDESPA	HUGO ESTICA ESTEBAN Secretario General CORMUDESPA
FECHA: 26-07-2024	FECHA: FECHA: 26-07-2024	FECHA: FECHA: 26-07-2024
FIRMA:	FIRMA:	FIRMA:



PROTOCOLO

PROTLEYKARIM 001
REVISIÓN 00

PROTOCOLO IMPLEMENTACION DE LA LEY 21643
SOBRE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,
SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
CORPORACION MUNICIPAL DESARROLLO SOCIAL
DE POZO ALMONTE
DPTO. SST&MA

Página 2

INDICE

1. INTRODUCCION	PAG. 3
2. OBJETIVO	PAG. 3
3. ALCANCE	PAG. 3
4. DEFINICIONES	PAG. 3
5. POLITICA	PAG. 8
6. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL,	
7. LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	PAG. 9
8. PRINCIPIOS DE LA DENUNCIA POR LA COMISIÓN DEL PROTOCOLO DE ACCION	PAG. 11
9. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS	PAG. 13
10. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN	PAG. 18
11. MECANISMO DE SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS	PAG. 19
12. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS.	PAG. 20
13. DIFUSION	PAG. 20
14. BIBLIOGRAFIA	PAG. 20



PROCOLO

PROTLEYKARIM 001
REVISIÓN 00

PROCOLO IMPLEMENTACION DE LA LEY 21643
SOBRE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,
SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
CORPORACION MUNICIPAL DESARROLLO SOCIAL
DE POZO ALMONTE
DPTO. SST&MA

Página 3

1. INTRODUCCION

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

2. OBJETIVO:

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la institución, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la Organización/Institución su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Además, tanto los directivos como los funcionarios se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de los directivos, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los funcionarios, a apoyar a los directivos en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los funcionarios conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. ALCANCE:

Este Protocolo se aplicará a todos los funcionarios de esta institución, incluidas jefaturas, directivos y superiores de la Corporación de Desarrollo social Pozo Almonte, [independiente de su relación contractual, contratistas, subcontratistas y de los proveedores]. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios y comunidad que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

4. DEFINICIONES:

A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo: [Los directivos deben incluir las conductas que identifique en el lugar de trabajo de acuerdo a las características de la actividad, considerando que la Ley N° 21.643 solo define algunas de ellas]:

a) 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 y se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista.

- a) Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- b) Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- c) Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- d) Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- e) En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

b) ACOSO LABORAL:

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por los directivos o nivel superior o por uno o más funcionarios/as, en contra de otro u otros funcionario/a, 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 cas concreto en el que se presente, se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista.

- a) Juzgar el desempeño de un funcionario/a de manera ofensiva.
- b) 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.
- c) El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- d) Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a

- alguien.
- e) Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
 - f) Obligar a un/a funcionario/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.
 - g) Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
 - h) Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
 - i) Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
 - j) 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.
- c) VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL:**

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

Algunos ejemplos:

- i. Gritos o amenazas.
 - ii. Uso de garabatos o palabras ofensivas.
 - iii. Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
 - iv. Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
 - v. Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
- d) CONDUCTAS INCÍVICAS:**
- El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones o instituciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves. Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe y se indican estos ejemplos, susceptibles a incorporación de nuevos comportamientos para incluirlos en esta lista.
- a) Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
 - b) Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.

- c) El respeto a los espacios personales del resto de los/as funcionarios/as propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- d) 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.

e) **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, considerando los siguientes ejemplos y se podrían ajustar nuevos a esta lista:

- a) Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- b) Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- c) Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- d) Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.
 - ✓ El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:
 - a) Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining".
 - b) Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "manterrupting".
 - c) Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente":
 - ✓ Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, 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, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la



PROTOCOLO

PROTLEYKARIM 001
REVISIÓN 00

PROTOCOLO IMPLEMENTACION DE LA LEY 21643
SOBRE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,
SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
CORPORACION MUNICIPAL DESARROLLO SOCIAL
DE POZO ALMONTE
DPTO. SST&MA

Página 7

conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la institución o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un funcionario/a sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un funcionario/a 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 funcionario/a y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

f) AUDITORÍA INTERNA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Proceso sistemático y documentado para obtener evidencias y realizar su evaluación de manera objetiva, con el fin de determinar conforme a lo establecido en la ley N° 20607 de fecha 08-08-2012 (Modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral), en igualdad laboral y no discriminación, si se cumplen los criterios de cumplimiento de los puntos críticos y no críticos en las áreas de Cormudespa

g) CLIMA LABORAL:

Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por el personal y que influyen en la conducta y o eficacia y eficiencia de su desempeño laboral

h) DISCRIMINACIÓN:

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.



PROTOCOLO

PROTLEYKARIM 001
REVISIÓN 00

PROTOCOLO IMPLEMENTACION DE LA LEY 21643
SOBRE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,
SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
CORPORACION MUNICIPAL DESARROLLO SOCIAL
DE POZO ALMONTE
DPTO. SST&MA

Página 8

POLITICA PREVENCION SOBRE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

CORPORACION MUNICIPAL DESARROLLO SOCIAL DE POZO ALMONTE, se compromete a prevenir y erradicar toda conducta persistente y demostrable de acoso laboral y/o sexual, hostigamiento y discriminación, ejercida sobre un trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato, un compañero de trabajo (entre pares) o un subalterno y personal externo ajeno a la institución, todos ellos, encaminado a infundir miedo, intimidación, terror y angustia a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, inducir a la renuncia del mismo y posibles enfermedades psicológicas por este acto.

Propiciar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para aquellos que pertenecen a esta Corporación; con la participación, compromiso y dialogo social de todos los funcionarios, generando una mejora continua del clima laboral en pro de la cultura preventiva, universalidad e inclusión, que promueva el libre crecimiento personal y profesional. 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 las conductas incívicas y sexistas.

Como medida preventiva de acoso laboral que contribuya a proteger la integridad de sus funcionarios y su libre desarrollo, se ha creado el Comité de Acción de la Ley N° 21.643, el cual se compromete a implementar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento a quien implique la calificación de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, mediante la eficiencia, profesionalismo, probidad, respeto, transparencia y a salvaguardar la información que sea recolectada, a la vez dar trámite oportuno a las quejas y/o denuncias que puedan aparecer en el entorno al acoso laboral y/o sexual en el trabajo, además la Comisión de Acción Investigadora de denuncias del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, será encargada de dar fiel cumplimiento a este protocolo.

Cualquier funcionario que se comprometa en un comportamiento de estar en contra de esta política, será sujeta a investigación de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias estipuladas en el RIOHS de esta Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pozo Almonte.



HUGO ESTICA ESTEBAN
SECRETARIO GENERAL
CORPORACION MUNICIAPAL DE DESARROLLO SOCIAL POZO ALMONTE
26/07/2024



PROCOLO

PROTLEYKARIM 001
REVISIÓN 00

PROCOLO IMPLEMENTACION DE LA LEY 21643
SOBRE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,
SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
CORPORACION MUNICIPAL DESARROLLO SOCIAL
DE POZO ALMONTE
DPTO. SST&MA

Página 9

VI.- PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO:

El o los directivos deben incorporar que dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024.

<https://www.bcn.cl/leychilenavegar?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 16.744.-

A. Derechos y deberes de las instituciones y de los funcionarios/as

Funcionarios/as

- 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 institución, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

B. Organizaciones/Instituciones y sus niveles directivos

- 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, la información y capacitación de los funcionarios/as.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

C. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO:

- Es responsabilidad de la organización/institución, 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 institución, ha designado a Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el SST&MA de Comudespa, responsable al Jefe de Prevención de Riesgos y/o quien lo subrogue
- Además, un miembro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.
- 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.
- En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con los directivos, o su representante, [se deberá indicar en este numeral los miembros del Comité de aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO, o los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en caso que no existan aquellos el nombre del funcionario/a designado/a para organizar la gestión del riesgo de acoso o violencia).
- Se capacitará a los funcionarios/as sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante:
 - ✓ Charlas,
 - ✓ Toma conocimiento de la ley Karin de forma presencial,
 - ✓ Sobre las dimensiones catalogadas e identificadas como medias y altas en el CEAL,
 - ✓ Mejoramiento de espacios comunes,
 - ✓ Reuniones mensuales con el comité de aplicación
 - ✓ Reuniones mensuales con el CPHS.
 - ✓ Se designará un responsable de esta actividad, siendo debidamente designado por la Comisión, en donde se podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el protocolo a de la Comisión Protocolo de acción ante una denuncia por la Ley N° 21643, la que estará encargada de verificar y ejecutar las denuncias expuestas.



PROTOCOLO

PROTLEYKARIM 001
REVISIÓN 00

PROTOCOLO IMPLEMENTACION DE LA LEY 21643
SOBRE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,
SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
CORPORACION MUNICIPAL DESARROLLO SOCIAL
DE POZO ALMONTE
DPTO. SST&MA

Página 11

VII.- PRINCIPIOS DE LA DENUNCIA POR LA COMISIÓN DEL PROTOCOLO DE ACCIÓN ANTE UNA DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciados nombrados por el miembro designado por la comisión Protocolo de acción ante una denuncia por la ley N° 21.643.

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico

- a) Los distintos gremios, 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.
- b) 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 las conductas incívicas 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 las conductas incívicas 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.
- c) Los directivos se comprometen 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.



PROTOCOLO

PROTLEYKARIM 001
REVISIÓN 00

PROTOCOLO IMPLEMENTACION DE LA LEY 21643
SOBRE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,
SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
CORPORACION MUNICIPAL DESARROLLO SOCIAL
DE POZO ALMONTE
DPTO. SST&MA

Página 12

- d) La organización/institución 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/institución, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.
- e) La política se dará a conocer a los funcionarios/as, mediante cualquiera de estos medios:
- Capacitación in situ, en cada establecimiento o centro de trabajo
 - Entrega del procedimiento via correo electrónico
 - Entrega del procedimiento mediante Wasap.
 - Entrega del Procedimiento mediante sistema Lirmi
- f) Los directivos de la institución elaborarán, 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

VIII.- IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO:

1. 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.
2. Se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación
3. La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los funcionarios/as, los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM] Seleccione. según si la institución tiene o no la obligación de contar con Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y lo que se decidan los directivos **sobre incorporar la participación del Comité de Aplicación CEAL-SM.**
4. **Establecimientos con evaluaciones y recomendaciones Ceal de la Corporación de Desarrollo Social Pozo Almonte**
 - a) Escuela Básica de Pozo Almonte
 - b) Escuela Básica Estrella del Sur
 - c) Liceo Alcalde Sergio González Gutiérrez
 - d) Escuela Básica de Pintados
 - e) Cesfam

Nota: En este recuadro él o los directivos de la institución debe listar los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo En este recuadro, para la identificación de los factores de riesgos y su evaluación, el o los directivos deben confeccionar el listado de sus riesgos, tomando en consideración los resultados del cuestionario CEAL/SM, así como también, las particularidades del trabajo, el levantamiento de los procesos identificados, como también la naturaleza del servicio que presta el funcionario/a y otras herramientas conforme a las particularidades de cada actividad. Ejemplos.

Identificación de factores de riesgo
Ej. Conductas de acoso sexual.
Ej. Violencia externa.



PROTOCOLO

PROTLEYKARIM 001
REVISIÓN 00

PROTOCOLO IMPLEMENTACION DE LA LEY 21643
SOBRE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,
SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
CORPORACION MUNICIPAL DESARROLLO SOCIAL
DE POZO ALMONTE
DPTO. SST&MA

Página 14

5. RIESGOS PSICOSOCIALES CEAL Y EJEMPLOS CON FECHAS DE CUMPLIMIENTO

5.1.- MEDIDAS RECOMENDADAS Y EJEMPLO DE EVIDENCIA ESPERABLE

Dimensión	Riesgo Psicosocial	Medidas recomendadas	Ejemplo de evidencia esperable
E D5 PA	DOBLE PRESENCIA	Respetar horarios, días de descanso y periodo de vacaciones.	Documento verificador de compromiso por parte de la corporación al respeto de horarios libres de los trabajadores/as.
D5	DOBLE PRESENCIA	Disponer de políticas de permisos (distinto de los días de feriado legal) para eventos como mudanza, matrimonio, fallecimiento de familiar, cumpleaños de hijo/a, chequeo médico anual, u otro que se acuerde con la organización sindical o con trabajadores/as organizados	Documento de política de permisos
	Factor EP3: Bajo apoyo social de jefatura o de organización	Procedimiento de comunicación y resolución de conflictos en equipos de trabajo. El procedimiento de comunicación y resolución de conflictos es la forma de respaldar formalmente a través de un documento que sea dado a conocer entre el personal, que marque de manera clara la declaración de intenciones, cuáles son sus principios rectores y cuáles son las tareas prácticas para asegurar la eliminación los conflictos interpersonales que ocurren de forma recurrente dentro de la empresa. Entre las acciones que pueden quedar establecidas en un procedimiento de estas características se encuentran las medidas generales y específicas para prevenir conflictos, malos tratos y comportamiento poco respetuoso, así como el sistema para manejar la resolución de dichos conflictos dentro de la empresa y fomentar la comunicación jefatura/trabajador	Documento de Procedimiento de comunicación y resolución de conflictos en equipos de trabajo



PROTOCOLO

PROTLEYKARIM 001
REVISIÓN 00

**PROTOCOLO IMPLEMENTACION DE LA LEY 21643
SOBRE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,
SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**
CORPORACION MUNICIPAL DESARROLLO SOCIAL
DE POZO ALMONTE
DPTO. SST&MA

Página 15

5.2.- MEDIDAS RECOMENDADAS Y EJEMPLO DE EVIDENCIA ESPERABLE

MEDIDAS CORRECTIVAS			
Dimensión	Riesgo Psicosocial	Medida recomendada	Ejemplo de evidencia esperable
ED1ES	EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS	Elaborar política de no violencia en el trabajo. Esto puede implicar una política de cero tolerancias, declarando que ninguna forma de violencia es aceptable y que dará lugar a sanciones severas. Se deben emprender medidas específicas para prevenir la violencia, incluyendo un sistema para denunciarla, acceso a formas de apoyo y la designación de un mediador.	Documento de Política de no violencia en el trabajo.
D5	DOBLE PRESENCIA	Respetar horarios, días de descanso y periodo de vacaciones.	Documento verificador de compromiso por parte de la corporación al respeto de horarios libres de los trabajadores/as.
D5	DOBLE PRESENCIA	Disponer de políticas de permisos (distinto de los días de feriado legal) para eventos como mudanza, matrimonio, fallecimiento de familiar, cumpleaños de hijo/a, chequeo médico anual, u otro que se acuerde con la organización sindical o con trabajadores/as organizados.	Documento de política de permisos



PROTOCOLO

PROTLEYKARIM 001
REVISIÓN 00

**PROTOCOLO IMPLEMENTACION DE LA LEY 21643
SOBRE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,
SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
CORPORACION MUNICIPAL DESARROLLO SOCIAL
DE POZO ALMONTE
DPTO. SST&MA**

Página 16

S/N	Condiciones organizacionales hostiles; Disfuncionalidad de la jefatura	Procedimiento de comunicación y resolución de conflictos en equipos de trabajo. El procedimiento de comunicación y resolución de conflictos es la forma de respaldar formalmente a través de un documento que sea dado a conocer entre el personal, que marque de manera clara la declaración de intenciones, cuáles son sus principios rectores y cuáles son las tareas prácticas para asegurar la eliminación los conflictos interpersonales que ocurren de forma recurrente dentro de la empresa. Entre las acciones que pueden quedar establecidas en un procedimiento de estas características se encuentran las medidas generales y específicas para prevenir conflictos, malos tratos y comportamiento poco respetuoso, así como el sistema para manejar la resolución de dichos conflictos dentro de la empresa y fomentar la comunicación jefatura/trabajador.	Documento de Procedimiento de comunicación y resolución de conflictos en equipos de trabajo.
-----	---	---	--

53.- MEDIDAS RECOMENDADAS Y EJEMPLO DE EVIDENCIA ESPERABLE

MEDIDAS CORRECTIVAS			
Dimensión	Riesgo Psicosocial	Medida recomendada	Ejemplo de evidencia esperable
D1	EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS	Elaborar política de no violencia en el trabajo. Esto puede implicar una política de cero tolerancias, declarando que ninguna forma de violencia es aceptable y que dará lugar a sanciones severas. Se deben emprender medidas específicas para prevenir la violencia, incluyendo un sistema para denunciarla, acceso a formas de apoyo y la designación de un mediador.	Documento de Política de no violencia en el trabajo.
D4	COMPENSACIONES	Elaborar programa interno de reconocimiento organizacional, señalando mecanismos formales, responsables y estrategias de reconocimiento (por ejemplo, a la trayectoria, innovación, etc)	Documento de Programa interno de reconocimiento organizacional
D5	DOBLE PRESENCIA	Respetar horarios, días de descanso y periodo de vacaciones	Documento verificador de compromiso por parte de la corporación al respeto de horarios libres de los trabajadores/as



PROTOCOLO

PROTLEYKARIM 001
REVISIÓN 00

PROTOCOLO IMPLEMENTACION DE LA LEY 21643
SOBRE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,
SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
CORPORACION MUNICIPAL DESARROLLO SOCIAL
DE POZO ALMONTE
DPTO. SST&MA

Página 17

D5	DOBLE PRESENCIA	Disponer de políticas de permisos (distinto de los días de feriado legal) para eventos como mudanza, matrimonio, fallecimiento de familiar, cumpleaños de hijo/a, chequeo médico anual, u otro que se acuerde con la organización sindical o con trabajadores/as organizados	Documento de política de permisos
----	-----------------	--	-----------------------------------

5.4.- MEDIDAS RECOMENDADAS Y EJEMPLO DE EVIDENCIA ESPERABLE

Folio 4.1.1 E ITC P	
Dimensión (% de trabajadores en riesgo medio o alto)	Carga de trabajo (CT)
Pregunta con mayor porcentaje en la dimensión	1. ¿Con qué frecuencia le falta tiempo para completar sus tareas? 2. ¿Su carga de trabajo se distribuye de manera desigual de modo que se le acumula el trabajo?
Prescripción	Organizar las demandas de usuarios o clientes para que no sobrepase la capacidad de respuesta de la organización.
Ejecución de medida	Corto plazo
Plazo	25-03-2024
Verificador	<input type="checkbox"/> Reunión para la organización de demandas. <input type="checkbox"/> Plan de actuación de organización de demandas.

NOTA: RECOMENDACIONES DESCRITAS POR CEAL

Es importante indicar que las medidas indicadas tienen nivel prescriptivo, siendo una obligación legal para la organización la implementación de dichas medidas dentro del plazo descrito a continuación.



PROCOLO

PROTLEYKARIM 001
REVISIÓN 00

PROCOLO IMPLEMENTACION DE LA LEY 21643
SOBRE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,
SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
CORPORACION MUNICIPAL DESARROLLO SOCIAL
DE POZO ALMONTE
DPTO. SST&MA

Página 18

IX.- 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 que exista la posibilidad de que se presenten o se haya presentado estas situaciones en la organización, considerando la naturaleza de los servicios prestados.

- 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, 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 funcionarios/as de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la Corporación Municipal de Desarrollo Social Pozo Almonte, abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos [mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros].
- Además, la institución 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, jefaturas o superiores y los 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 institución informará y capacitará a los funcionarios/as sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante correos masivos, presenciales y el responsable de esta actividad será el CDA de los distintos centros de trabajo de esta Corporación y/o quienes a designado esta misma.

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 institución], 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 funcionarios/as mediante correos masivos y/o presenciales en donde podrán plantear sus dudas y realizar sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con el área de recursos humanos de esta Corporación

Medidas de prevención a implementar

Ej. Capacitación.

Ej. Manual de buen trato.



PROCOLO

PROTLEYKARIM 001
REVISIÓN 00

PROCOLO IMPLEMENTACION DE LA LEY 21643
SOBRE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,
SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
CORPORACION MUNICIPAL DESARROLLO SOCIAL
DE POZO ALMONTE
DPTO. SST&MA

Página 19

X.- MECANISMOS DE SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS:

La Corporación Municipal de Desarrollo Social Pozo Almonte, 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 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 los funcionarios/as, solicitándolo al departamento Recursos Humanos y se entregará un correo electrónico para tal efecto.

Nota: Se incorpora un cuadro con la evaluación y mejora continua del cumplimiento de la gestión preventiva, solo como ejemplo, para que se desarrolle durante la evaluación de este protocolo. En este recuadro se deberá evaluar el cumplimiento de las medidas preventivas y su eficacia, estableciendo de manera continua las mejoras se deben implementar.

Evaluación del cumplimiento	Mejora a implementar
Ej. Se cumple.	Ej. Revisión de proceso de clima laboral.
Ej. No se cumple.	Ej. Reunión con funcionarios/as.



PROTOCOLO

PROTLEYKARIM 001
REVISIÓN 00

PROTOCOLO IMPLEMENTACION DE LA LEY 21643
SOBRE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,
SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
CORPORACION MUNICIPAL DESARROLLO SOCIAL
DE POZO ALMONTE
DPTO. SST&MA

Página 20

XI.- MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS.

La Corporación de Desarrollo Social Pozo Almonte, 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.

XI.- DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a los funcionarios/as, mediante los siguientes medios:

- 1.- Capacitaciones presenciales.
- 2.- Correos masivos
- 3.- Lirmi

Nota: Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno de higiene y seguridad (RIOHS) de esta institución. El protocolo se dará a conocer a los funcionarios/as al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

XII.- BIBLIOGRAFIA

1. LA LEY N°21.643.- La prevención. Denuncia e investigación del acoso laboral. Acoso sexual y violencia en el trabajo.

Modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Establece diversas disposiciones que modifican e incorporan definiciones legales, añade medidas de prevención y resguardo en la materia y perfecciona los procedimientos de investigación, implementando y adecuando la normativa nacional a los parámetros establecidos en el recientemente ratificado Convenio N°190, Sobre la Violencia y el Acoso, de la Organización Internacional del Trabajo – OIT

2. Ley 16.744.- Accidentes del Trabajo y Enfermedades ocupacionales.

Prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Curar mediante el otorgamiento de prestaciones médicas. Restituir la capacidad de trabajo del trabajador. Indemnizar para reparar la pérdida de los medios de subsistencia.

3. D/S N° 594.- Sobre las condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.
4. D/S N° 40.- Aprueba el Reglamento de Prevención de Riesgos.
5. Artículo 2° del Código del Trabajo.

“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”.