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

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE NACIMIENTO

RUT entidad empleadora

Fecha elaboración versión 1: Julio/ /2024

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción:

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

2. Objetivo:

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

3. Alcance:

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, docentes, asistentes de la educación, incluidas jefaturas, directivos, directores y todos aquellos que desempeñen dicha labor, en el DAEM y/o en los establecimientos educacionales municipales dependientes del DAEM de Nacimiento, así como también a aquellas personas que prestan servicios en programas que se relacionan directa o indirectamente con el DAEM, bajo la modalidad de honorarios. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes, contratistas, proveedores, transportistas que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica que se desempeñen ya sea directamente en el DAEM o en alguno de los establecimientos educacionales municipales y respecto de cualquier persona que acuda a las dependencias del DAEM.

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 [el empleador debe 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 continuación, se describen algunas de las conductas que pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo**:**

ACOSO SEXUAL: Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).
El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

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

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

En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

ACOSO LABORAL: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).
El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- 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.

<u>VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL:</u> 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).

Algunos ejemplos:

° Gritos o amenazas.

° Uso de garabatos o palabras ofensivas.

° Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.

° Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.

° Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

Adicionalmente, en el contexto del deber del empleador de proteger la salud y seguridad de sus trabajadores se debe realizar una adecuada gestión de los riesgos psicosociales laborales, entendiéndose por esto como:

- **<u>FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES</u>**: son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

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 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 terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género, por lo cual también deben ser identificados y medidos, para su correcta eliminación o gestión de su riesgo, cumpliendo, a través de ello el deber preventivo fijado por el legislador. Se entiende por estos comportamientos, como:

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 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:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.

Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

SEXISMO: Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.
Ejemplos, de sexismo hostil es:

- Comentarios denigrantes para las mujeres, hombres o diversidades sexuales basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer, hombres o diversidades sexuales basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer, hombre o diversidades sexuales.
- 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 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 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 subrepticiamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico. Todas las acciones anteriores se deben desarrollar, con pleno respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y no pueden ser utilizados para desarrollar subrepticiamente mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico, circunstancia en que podrían configurar una eventual conducta de acoso.

5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:

El empleador debe 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

A1) Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

a) Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental. Se debe proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y

psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

b) Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo. El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de éstos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras.

c) Equidad de género y diversidad. La gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar las diferencias de género y diversidad, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

d) Universalidad e inclusión. Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral. Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

e) Participación y diálogo social. Se deben garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

f) Mejora continua. Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

g) Responsabilidad en la gestión de los riesgos. Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de

acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A2) Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo

a) Política de tolerancia cero. Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.

b) Valores fundamentales. Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.

c) Participación y diálogo social. Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas. La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género. La participación de los trabajadores en las acciones que se definan en esta materia.

Con todo, se debe hacer presente que las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

d) Control de los riesgos en su origen. Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

e) Perspectiva de género. La perspectiva de género permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.

1. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras:

I. Personas trabajadoras

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.

- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

II. Entidades empleadoras

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.

Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

6. Organización para la gestión del riesgo:

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante, el Prevencionista de Riesgos del DAEM, un representante del CEAL-SM y un representante nombrado por el Jefe.

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 al encargado del departamento de Prevención de Riesgos Profesionales prevencionista@daemnacimiento.cl . Teléfono 442920119

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, mediante charlas, capacitaciones y difusión de material informativo respecto de la ley y de los procedimientos, y el responsable de esta actividad será Cesar Carrasco, Prevencionista de Riesgos. Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a César Carrasco, Prevencionista de Riesgos al teléfono o correo electrónico establecido anteriormente para ello.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo
Gabriela Carrasco Castillo	Encargada Comunal de Convivencia Escolar
Marioly Lonconado Rivera	Jefa Departamento d Gestión y Desarrollo de Personas
Cecilia Jara Erices	Asesor Jurídico DAEM
Cesar Carrasco Castro	Prevencionista de Riesgos DAEM
Milady Aburto Torres	Representante del CEAL-SM

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

II. **GESTIÓN PREVENTIVA**

La prevención del acoso sexual, laboral y 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.

El empleador 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. [A continuación se presenta un ejemplo de la declaración de la política preventiva

del acoso o violencia, que debe ser incluida, sin perjuicio, de incorporar también los principios de la Política Nacional mencionados en el numeral 5.]

La entidad empleadora 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.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

La Municipalidad de Nacimiento, declara que no aceptará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y/o 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 o ideología política del personal municipal independiente de su calidad.

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.

La Ilustre Municipalidad de Nacimiento, en relación a estas materias, se obliga a promover políticas de prevención y a implementar medidas correctivas y sancionatorias de todas aquellas conductas que constituyan acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. En este sentido, los procedimientos disciplinarios deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Este compromiso debe ser implementado tanto por la Ilustre Municipalidad de Nacimiento, por los servicios incorporados a la gestión, así como a los servicios traspasados y por todo el personal que trabaja o ejecuta funciones de forma directa o indirectamente en esta entidad, lo anterior, con el propósito de generar un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante envió de correo electrónico a sus cuentas institucionales, y también mediante entrega escrita de dicha política dentro del plazo de 30 días a contar de la entrada en vigencia de la Ley, además de difusión mediante afiches o carteles, pegados en los edificios de los establecimientos educacionales y del DAEM. -

La entidad empleadora 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.

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 inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación

   La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación [de los trabajadores/ los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM] Seleccione según si la empresa tiene o no la obligación de contar con Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y lo que se decida en la entidad empleadora sobre incorporar la participación del Comité de Aplicación CEAL-SM.

INFORMACIÓN ENTIDAD EMPLEADORA

Nombre empresa	Ilustre Municipalidad de Nacimiento Departamento de Educacion	**RUT**	69170701-6	**BP Empresa**	[000000]
Dirección empresa	Santa Margarita 518		**Comuna**	Nacimiento	
Nombre centro de trabajo	Departamento de Educacion	**Tipo de centro de trabajo**		Casa matriz	
Direcciòn centro de trabajo	Santa Margarita 518		**Comuna**	Nacimiento	
Responsable del centro de traba	Cesar Carrasco Castro		**Email**	prevencionista@daemnacimiento.cl	

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

UBICACIONES			IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS	TAREAS		TRABAJADORES EXPUESTOS		CONTROLES	
Centro de trabajo	**Área de trabajo**	**Puesto de trabajo**	**Dimensión y/o criterio observación**	**Tarea**	**Tipo de tarea**	**Cantidad de hombres**	**Cantidad de mujeres**	**Tipo de medida**	**Descripción de la medida**
Administrativo	Daem	Recursos humanos	- Acoso sexual - Acoso laboral - Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Reclutamiento y contratacion de personal	Rutinario			Medidas de control del centro de trabajo	Mejorar la comodidad de los funcionarios y/o externos, en particular cuando el tiempo de espera es prolongado.Eliminar o reemplazar del lugar de trabajo (salas de espera u otro lugar de atención de público) de cualquier elemento contundente que se pueda utilizar para agredir a otra persona.
Porteria	Daem	Portero	- Acoso sexual - Acoso laboral - Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Atencion a funcionarios y/o externos	Rutinario			Medidas de control del centro de trabajo	Control de las entradas como libro de registro de quien entra y sale del edificio y filtros de seguridad.Eliminar o remplazar del lugar de trabajo cualquier elemento contundente que pueda ser utilizado para agredir a otra persona.
Porteria	Daem	Oficina de partes	- Acoso sexual - Acoso laboral - Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Atencion a funcionarios y/o externos	Rutinaria			Medidas de control del centro de trabajo	Mejorar la comodidad de los clientes, en particular cuando el tiempo de espera es prolongado.
Jefaturas, Administrativo y coordinacion.	Daem	Oficinas de jefatura, coordinacion,juridico, finanzas, adquisiciones, psicologo, social entre otras.	- Acoso sexual - Acoso laboral - Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Atencion a funcionarios y/o externos	Rutinaria			Medidas de control del centro de trabajo	Mejorar la comodidad de los funcionarios y/o externos, en particular cuando el tiempo de espera sea prolongado.Eliminar o reemplazar del lugar de trabajo (salas de espera u otro lugar de atención de público) de cualquier elemento contundente que se pueda utilizar para agredir a otra persona.

porteria	Establecimientos Escolares	Portero	- Acoso sexual - Acoso laboral - Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Entrada de funcionarios,visitas,alumnos, padres y apoderados	Rutinaria			Medidas de control del centro de trabajo	Implementar alarmas y botones de pánico o citófonos en las distintas dependencias o puntos donde pueda existir este tipo de situaciones violentas. Control de las entradas como libro de registro de quien entra y sale del establecimiento.
Docentes	Establecimientos Escolares	Establecimiento educacional	- Acoso sexual - Acoso laboral - Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Enseñanza alumnos, entrevistas y atencion a padres y apoderados	Rutinaria			Medidas de control del centro de trabajo	entrenar en deteccion precoz de comportamientos ofencivos, malos tratos, acoso laboral y/ sexual.
Asistentes de la educacion	Establecimientos Escolares	Establecimientos Escolares	- Acoso sexual - Acoso laboral - Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Apoyo en proceso de enseñanza	Rutinaria			Medidas administrativas	entrenar en deteccion precoz de comportamientos ofencivos, malos tratos, acoso laboral y/ sexual.
Asistentes de la educacion	Establecimientos Escolares	Establecimientos Escolares	- Acoso sexual - Acoso laboral - Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	apoyo en patios, pasillos entre otros.	Rutinaria			Medidas administrativas	Implementar programas de capacitación al interior de la organización que permitan proporcionar habilidades comunicacionales, entre otras, a quienes están expuestos a estas situaciones de riesgos laborales.
Directivos de Daem y establecimientos educacionales	Daem y establecimientos de educacion	Daem y establecimientos de educacion	- Acoso sexual - Acoso laboral - Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Planificacion, coordinacion y supervicion	Rutinaria			Medidas administrativas	Implementar campañas comunicacionales vinculadas con la promoción del buen trato.
Directivos de Daem y establecimientos educacionales	Daem y establecimientos de educacion	Daem y establecimientos de educacion	- Acoso sexual - Acoso laboral - Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Planificacion, coordinacion y supervicion	Rutinaria			Medidas administrativas	Incorporar los principios de la Ley 21643 en los procesos de inducción de los trabajadores y trabajadoras que se integran a la organización.
Directivos de Daem y establecimientos educacionales	Daem y establecimientos de educacion	Daem y establecimientos de educacion	- Acoso sexual - Acoso laboral - Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Planificacion, coordinacion y supervicion	Rutinaria			Medidas administrativas	Sensibilización a jefaturas en temáticas de perspectiva de género y el otorgamiento de permisos que propicien la compatibilidad vida familiar y trabajo.

Directivos de Daem y establecimientos educacionales	Daem y establecimientos de educacion	Daem y establecimientos de educacion	- Acoso sexual - Acoso laboral - Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Planificacion, coordinacion y supervicion	Rutinaria			Medidas organizacionales	Contar con un código de ética en el que se aborden situaciones críticas que pudieran ocurrir al interior de la organización y la forma de abordarlos. Este código debe ser conocido por todos los miembros de la organización.
Directivos de Daem y establecimientos educacionales	Daem y establecimientos de educacion	Daem y establecimientos de educacion	- Acoso sexual - Acoso laboral - Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Planificacion, coordinacion y supervicion	Rutinaria			Medidas organizacionales	Establecer una política de cero tolerancias para todos los incidentes de violencia o acoso en el trabajo. La política debe ser explícita y tener amplia difusión entre todos los miembros de la organización. Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.
Conductores	Daem	Daem y establecimientos de educacion	- Acoso sexual - Acoso laboral - Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Transporte de personal y alumnos	Rutinaria			Medidas de control del centro de trabajo	planificacion en tiempo de traslado. Control y registro de toda eventualidad en bitacora del vehiculo
Maestros obras menores	Daem	Daem y establecimientos de educacion	- Acoso sexual - Acoso laboral - Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Obras menores	Rutinaria			Medidas de control del centro de trabajo	Planificacion en los tiempos que se ejecutaran las tareas para evitar la precencia de externos en el momento de realizar trabajos. Ante cualquier eventualidad extraña dar aviso al jefe directo.

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 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 trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la [nombre de la entidad empleadora] 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.

Las jefaturas, los coordinadores 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, el responsable de esta actividad será César Carrasco Castro, Prevencionista de Riesgos 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.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) mediante correo electrónico y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con César Carrasco Castro, Prevencionista de Riesgos DAEM, a su correo electrónico o número de teléfono, ya indicado.

Mecanismos de seguimiento:
El Departamento de Administración de Educación Municipal de Nacimiento, 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 César Carrasco Castro, Prevencionista de Riesgos DAEM.

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

El Departamento de Administración de Educación Municipal 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 envió de correo electrónico. 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, dentro del plazo de 30 días desde la entrada en vigencia de la ley.