



DECRETO N°

CAÑETE,

14707  
13 AGO. 2024

**VISTOS:**

**ESTOS ANTECEDENTES**, la implementación de la Ley N°21.643 sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, lo establecido en la Ley N°18.833, Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, las modificaciones de la Ley N°19.280 y, las facultades que me confiere la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

**CONSIDERANDO:**

La importancia de garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, así como promover la equidad de género en Chile, impulsando el objetivo de fomentar una cultura basada en el pleno respeto a la dignidad y el trato justo hacia todas las personas. La obligatoriedad de las municipalidades en implementar las herramientas necesarias para la aplicación de la ley.

El objetivo primordial de la Municipalidad de Cañete de fortalecer la gestión preventiva como un proceso continuo y constante, con implicancia de la sensibilizar al personal para desnaturalizar tales conductas, facilitar su detección temprana, difundir pautas de afrontamiento para acoger, resguardar, denunciar, investigar y sancionar casos de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, a través de la creación de instrumentos que aborden los diferentes aspectos tanto institucionales como individuales ante situaciones que la ley prevé.

Contar con herramientas y acciones tendientes a prevenir, concientizar y actuar ante hechos relacionados sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo en la Municipalidad de Cañete y sus dependencias.

**DECRETO:**

**1.- APRUEBASE**, a contar del 01 de agosto de 2024, la Política de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, Ley 21.643 (Ley Karin) de la Ilustre Municipalidad de Cañete.



# CAÑETE

## I. MUNICIPALIDAD



### *Política de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, Ley 21.643 (Ley Karin)*

Dirección de Recursos Humanos

Julio 2024

## INTRODUCCIÓN

Vigente desde el 01 de agosto de 2024, la Ley N°21.643 (Ley Karin) busca promover relaciones laborales basadas en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas y con perspectiva de género, implicando además que las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo deben ser prevenidas, investigadas y sancionadas por el empleador, en virtud de su deber general de adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores.

En este contexto, las organizaciones deben disponer de una Política de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y de un Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a partir de las indicaciones dispuestas por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

## CARACTERÍSTICAS DE LA POLÍTICA

Esta política representa el sentir y hacer de la Municipalidad de Cañete; respondiendo a cuál es su visión sobre los riesgos psicosociales, como también y específicamente en torno a las situaciones de violencia y acoso en el trabajo, y el marco general en el cual se realizarán las acciones para su evaluación, prevención y promoción de factores protectores. Así, la política constituye una declaración explícita por parte de la municipalidad respecto de la relevancia del cuidado del ambiente psicosocial laboral, la salud mental y la calidad de vida en general del personal.

En el ámbito del protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo, la metodología CEAL-SM/SUSESO (obligatorio para las organizaciones de 10 o más trabajadores) establece que la intervención en riesgos psicosociales debiera enmarcarse un plan general o política de la organización.

Además, considerando la ley 21.643 (Ley Karin), se establece la obligatoriedad de abordar activa y preventivamente las situaciones de violencia y acoso en el trabajo. Dicha disposición también se incorpora en esta política que declara la posición del municipio.

Así, para su elaboración se tomó en cuenta las características propias de la municipalidad y el personal, tales como diferencias de género, etarias, calidad contractual, cargos y funciones, entre otros. Cabe señalar y, como lo señala la ley antes referida, que el periodo mínimo de revisión y/o actualización de la presente política, se realizará cada dos años, a fin de considerar los ajustes y/o mejoras necesarias que aseguren su efectividad.

## PRINCIPIOS QUE RIGEN LA POLÍTICA

Esta política contempla el compromiso de la Municipalidad de Cañete con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo pertinente, y con los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

### a) Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:

***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.

### ***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.

#### ***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.

#### ***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.

#### ***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.

#### ***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.

#### ***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.

**b) Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo****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.

**Valores fundamentales**

Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todo el personal pueda realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.

**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.

**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 incíviles 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.

**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.

**POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO, VIOLENCIA Y RIESGOS PSICOSOCIALES**

*La Ilustre Municipalidad de Cañete, declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Las relaciones interpersonales deben basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas del personal.*

*La Ilustre Municipalidad de Cañete, 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 Administración como por todo el personal, quienes 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.*

## COMPROMISOS ASOCIADOS A POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO, VIOLENCIA Y RIESGOS PSICOSOCIALES

Creemos que el cuidado de la salud tanto física como mental de nuestro personal es un valor intrínseco en todas nuestras operaciones. En el marco de la gestión de factores psicosociales en el trabajo, la municipalidad establece los siguientes compromisos para prevenir situaciones de riesgo y promover un ambiente laboral positivo, potenciando los factores protectores propios de nuestra organización.

### Compromisos de la Ilustre Municipalidad de Cañete:

#### 1. *Identificación y Evaluación:*

- ✓ Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su impacto en el bienestar de los colaboradores, de acuerdo al marco normativo vigente.
- ✓ Realizar revisiones periódicas de la política y los procedimientos para la gestión de los riesgos psicosociales, con el fin de garantizar su adecuación a la realidad y contexto organizacional.

#### 2. *Medidas de Prevención y Control:*

- ✓ Implementar medidas de prevención y control de los riesgos psicosociales, diferenciando los distintos centros de trabajo y sus particularidades, apoyando la gestión de los comités de aplicación locales.
- ✓ Adoptar medidas para asegurar el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del personal, en especial lo referente al no acoso laboral ni sexual, discriminación y violencia.

#### 3. *Formación y Sensibilización:*

- ✓ Realizar formación y sensibilización constante a nuestro personal sobre factores psicosociales en el trabajo y la promoción de un ambiente laboral saludable y respetuoso.
- ✓ Capacitar al personal sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán.

#### 4. *Promoción de Factores Protectores:*

Promover factores protectores que favorezcan la salud y el bienestar psicológico de nuestro personal tales como la comunicación transparente, el liderazgo y el trabajo activo y desarrollo de carrera.

Establecer mecanismos para la detección temprana de problemas de salud mental en los trabajadores, y proporcionar apoyo y/o derivación según las particularidades de cada situación.

#### 5. *Participación y Colaboración:*

- ✓ Fomentar un esfuerzo colaborativo y participativo entre la gerencia y los trabajadores para prevenir y erradicar las conductas de acoso y violencia.
- ✓ Promover una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo a través del diálogo social y la formación continua.

## DIFUSIÓN

El contenido de la presente Política se dará a conocer al personal de la Ilustre Municipalidad de Cañete, mediante los siguientes medios: correo electrónico y reuniones informativas.

Asimismo, y de acuerdo a lo dispuesto en la ley N°21.643 se incorporará en el reglamento interno y se dará a conocer a los/as contratados/as al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.

ANÓTESE, PUBLÍQUESE EN LA PAGINA WEB DE LA MUNICIPALIDAD DE CAÑETE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



  
MAURICIO BOCAZ SALINAS  
SECRETARIO MUNICIPAL(S)



  
JORGE J. RADONICH BARRA  
ALCALDE

MON/ALC/mrm

Distribución:

Alcaldía

Administración Municipal

Secretaría Municipal

Dirección de Control

Secretaría Comunal de Planificación

Dirección de Desarrollo Comunitario

Dirección de Obras Municipales

Dirección de Admón. Y Finanzas

Dirección de Seguridad Pública

Juzgado de Policía Local

Dirección de Asesoría Jurídica

Dirección de Tránsito y Transp. Público

Dirección de Medio Ambiente, Aseo y Ornato

Dirección de RR.HH.

Transparencia

IDDOC N°: 485142. /

