



OLLAGÜE, 15/05/2025
Con esta fecha la Alcaldía ha Decretado lo que sigue:
DECRETO EXENTO N° 621

VISTOS:

- Lo dispuesto con esta fecha por el Sr. Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Ollagüe;
- La Constitución Política de la República, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el Decreto N°100/2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- La Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículos Nos. 13, 15, 46 y 62, entre otros.
- La Ley N°18.883, que Aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, especialmente los Artículos Nos. 82, 88 y 123;.
- Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, incorporando esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo.
- El Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el Decreto con Fuerza de Ley N°1/2022, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo.
- Ley N°20.607, que tipifica y sanciona el acoso laboral, modificando el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Ley N°20.609, que Establece medidas contra la discriminación.
- Ley N°21.120, que Reconoce y da Protección al Derecho a la Identidad de Género;
- Ley N°21.153, que modifica el Código Penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos;
- Ley N° 21.545, que Establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación;
- La Ley N°20.442, que establece normas sobre igualdades de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad;
- La Ley N°21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género
- Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de Prevención, investigación y sanción de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo;.
- Ley N° 21.675, Establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género;
- El Decreto Supremo N°1640 del 11 de Noviembre de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, (Convención Belém Do Pará),;
- El Decreto N°26 del 15 de Septiembre del 2009, que promulga el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Pueblos Indígenas y Tribiales en países independientes;
- El Decreto N°789 del 09 de Diciembre de 1989, de la Asamblea General de Naciones Unidas, que promulga la Convención Internacional sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW, racial.
- El Instructivo N°E516610/2024, de la Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N°21.643 (Ley Karin), introdujo en las Leyes Nos.18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

CONSIDERANDO:



CLR





- Que, frente a la modernización del Estado, y a las múltiples funciones insertas en la gestión institucional, los municipios requieren de mecanismos internos que resguarden los derechos fundamentales de sus funcionarios y funcionarias, incluyendo a los prestadores y prestadoras de servicios y, por la otra, provean a los mismos, procesos oportunos, eficaces, confidenciales y objetivos, que permitan abordar conductas vulneratorias a las que se ven expuestos, con total respeto a su dignidad.
- Que, la municipalidad de Ollagüe suscribe como parte de sus principios y obligaciones primordiales, la adopción de medidas administrativas tendientes a la investigación y sanción de conductas que constituyan violencia de género. Denuncia, investigación, y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, entre funcionarios y funcionarias, con independencia de la calidad jurídica contractual, escalafón, grado que ostente y de toda persona vinculada de cualquier forma, a las actividades de esta Municipalidad, incluyendo a alumnos en práctica y personas usuarias del servicio.
- Que, las conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo se encuentran prohibidas en la normativa legal vigente, en cuanto afecten a personas que integren las funciones municipales o que se vinculen con el quehacer municipal.
- Que, el artículo 2 del Código del Trabajo, establece por acoso sexual "el que una persona realice un forma indebida, por cualquier medio, requerimiento de carácter sexual, no consensuado por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo", lo que se encuentra prohibido a los funcionarios y funcionarias públicos conforme al artículo 82, Letra L del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales;
- Que, como se establece en el preámbulo de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, "La declaración Universal de los Derechos Humanos" reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa declaración, sin distinción alguna, por ende, sin distinción de sexo.
- Que, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer o Convención de Belén Do Para, señala que la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de la vida, así como también, considera violencia contra la mujer cualquier acción o conducta basada en su género que cause muerte, tanto en el ámbito público como privado.
- Que, para efectos de procurar en la Municipalidad un ambiente libre de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, por razones laborales, de identidad sexual o género, de clase, etnia, religión, o de cualquier tipo; la autoridad deberá contar con un protocolo que regule los procedimientos necesarios para proceder frente a denuncias relativas a estas materias.
- La necesidad de cumplir con las instrucciones entregadas por la Contraloría General de la República sobre las modificaciones que al Ley N°21.643 Ley Karin, introdujo en las leyes N°18.575, 18.834, y 18.883 en materia de prevención, investigación, y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo
- El informe de prescripción de medidas correctivas de la Mutual de Seguridad, en marco de la RECA N°9256170
- El cumplimiento de la incorporación de requerimientos establecidos por Mutual de Seguridad.
- La Resolución 07/2019 de la Contraloría General de la República y en uso de las facultades legales que me confiere la Ley N°18.695, Texto Refundido Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus Modificaciones.



CLR

DECRETO





1. **APRUÉBESE**, modificación del Protocolo de Acoso Laboral, Sexual y de Violencia en el Trabajo de la Ilustre Municipalidad de Ollagüe, incorporando el siguiente texto:

4.1.- POLÍTICA DE BUEN TRATO Y LIDERAZGO EFECTIVO

La municipalidad de Ollagüe, en su afán de continuar mejorando las condiciones laborales en las cuales los funcionarios y funcionarias de esta institución desarrollan sus acciones, ha generado la siguiente política de promoción del buen trato y la violencia en el ámbito laboral.

Para ello, se establecen los siguientes compromisos como acciones estratégicas:

- a) La Municipalidad de Ollagüe, mediante el respeto y dignidad, propicia una cultura del buen trato laboral en todos sus funcionarios y funcionarias, incluyendo los diferentes estamentos, calidades jurídicas y jerarquías, siendo la Oficina de Recursos Humanos, la responsable de intervenir en los aspectos necesarios a considerar para su cumplimiento.
- b) No se permitirá ningún tipo de abuso, acoso y/o discriminación arbitraria, entre los funcionarios/as, velando por el cumplimiento de los protocolos y procesos asociados a denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral, sexual u otro.
- c) La Municipalidad se compromete a entregar capacitaciones a sus funcionarios /as relativas al buen trato, para realizar de manera más eficiente sus actividades, dotándolos de habilidades necesarias para el ejercicio de sus funciones, aportando de manera integral en el trato al usuario con el objetivo de generar equipos de trabajo mejores, calificados y productivos que puedan desarrollar su quehacer de manera efectiva y de calidad para los usuarios.
- d) Mediante el Liderazgo Efectivo, se espera promover estilos y prácticas de gestión motivadora, participativa, contribuyendo a la formación de sus funcionarios /as, como asimismo, desarrollar liderazgos positivos y responsables, generando ambientes estimulantes y climas laborales positivos, en el marco de una cultura de excelencia e innovación, promoviendo buenas prácticas laborales con respecto a la dignidad de las personas.
- e) Asimismo, se llevará a cabo la retroalimentación de manera positiva, reconociendo y valorando explícitamente las funciones de los funcionarios /as y la calidad de sus acciones, esto contempla una oportuna y constructiva evaluación de desempeño como también aspectos relacionados al reconocimiento de manera formal, como además, informal de cada uno de los funcionarios /as, lo anterior será formalizado mediante las anotaciones de merito respectivas.

Es fundamental dejar establecido que es muy complejo que los programas preventivos de cualquier índole lleguen a ser verdaderamente efectivos, si no cuentan con la participación y colaboración de los distintos actores municipales, como el alcalde, comité paritario, directores, y todos los funcionarios municipales, quienes deberán comprometer la atención, adhesión y ejecución de esta mirada institucional, a través de la participación en capacitaciones y firmas de voluntad para comprometerse a que el programa llegue a buen puerto.

La Oficina de Recursos Humanos tendrá la responsabilidad de elaborar un plan de difusión y concientización de la política de buen trato y liderazgo eficiente, para ello será necesario realizar una campaña anual, que será publicada en la pagina web de la municipalidad y en los espacios de difusión locales con los que cuenta la municipalidad, con el objetivo de informar y motivar la importancia del cuidado de los funcionarios/as de forma física y psicológica, lo anterior deberá ser retroalimentada con los funcionarios /as, para aplicar las medidas de mejoras necesarias.

1. Déjese establecido que el presente Decreto comenzará a regir a contar de esta fecha, dejando sin efecto cualquier otra disposición anterior referida a esta materia.



CLR





I. MUNICIPALIDAD DE OLLAGÜE
SECRETARÍA MUNICIPAL

Página 4 de 4

2. Comuníquese a los Departamentos de Finanzas y Tesorería para los fines legales pertinentes,

DISTRIBUCION:

- Administración Municipal
- Dirección de Administración y Finanzas
- Archivo Alcaldía
- Carpeta Funcionario



CLR



+56552552803



www.municipalidadollague.cl



Avenida Los Héroes
S/N, Ollagüe





18.183.211-8
JHEAN RAMÍREZ DOMÍNGUEZ
ALCALDE



12.615.938-2
JORGE BERRIOS AGUIRRE
SECRETARIO MUNICIPAL