



División de Finanzas y Administración Interna
Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
Unidad de Bienestar

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

Ministerio de Salud

División de Finanzas y Administración Interna
Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
Unidad de Bienestar



Índice

I.Introducción	3
II.Marco Normativo.....	4
III.Objetivo del Protocolo	6
IV.Alcance	6
V.Marco Conceptual	7
1. Acoso Sexual.....	7
1.1 Acoso Sexista.....	8
2. Acoso Laboral.....	9
3. La violencia En El trabajo.....	9
4. Otras Conductas Contrarias a la Dignidad de La Persona.....	9
5. Ejemplos de conductas consideradas acoso laboral y sexual y violencia.....	10
1. Acoso sexual.....	10
1.1 Acoso Sexista.....	11
2. Acoso Laboral.....	11
3. La violencia En El trabajo.....	12
Conductas Que No Son Consideradas Acoso y Violencia.....	13
II. GESTIÓN PREVENTIVA.....	14
1. Identificación de Los Peligros y los Factores de Riesgo.....	15
2. Medidas para la prevención de los Riesgos Identificados.....	16
3. Acciones de Formación y/o Capacitación.....	17
4. Consideración de los riesgos generados en atención a la naturaleza de las funciones propias MINSAL.....	18
5. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados(as).....	18
6. Mecanismos de Seguimiento.....	19
III. Difusión.....	19

I. Introducción

En la actualidad existe consenso sobre el impacto que tiene el ambiente laboral, en las personas. La cultura organizacional; con sus estilos de comunicación, resolución de conflictos, liderazgos, trabajo en equipo, etc. pueden ser factores protectores en la vida de una persona mientras trabaja, pero también pueden tener una influencia negativa llegando a afectar la salud no solo física; sino mental de un funcionario(a) y por consiguiente un deterioro no solo en la vida laboral de la persona afectada; sino en su esfera más amplia.

En ese sentido, es que cobra relevancia el cuidar que los espacios laborales fomenten ambientes saludables, promuevan el buen trato y aseguren el respeto a la dignidad de todas las personas que se desempeñen en la institución, con el fin de contribuir a la prevención de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, como una desafío Institucional permanente.

Considerando lo anterior y lo dispuesto en la Ley N°21.643, el Ministerio de Salud 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.

Lo expresado anteriormente e incentivado por las instrucciones normativas legales a nivel nacional e internacional, dan origen a la elaboración del presente protocolo, el cual considera las instrucciones normativas impartidas a raíz de la ratificación del Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Chile el año 2023, donde se señala que el Estado deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y la Ley N°21.643, , sobre prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, donde obliga a las instituciones a identificar los peligros, así como a evaluar y controlar los riesgos psicosociales asociados al acoso laboral, sexual y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género, incorporándolos en la matriz de riesgo para ser gestionados, mitigados o eliminados.

El presente documento es un instrumento para que la Institución avance en la promoción e instalación de ambientes laborales libres de todo tipo de acoso y violencia.

En la elaboración del protocolo se han utilizado los resultados de la aplicación del Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral – Salud Mental (CEAL-SM), así como, el número de licencias médicas, resoluciones de calificaciones (RECA) 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 institución, por periodo, entre otras fuentes de información atinentes a la temática.

II. Marco Normativo

- Constitución Política de la República de Chile Artículo 1º inciso primero “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”; Artículo 19 N°1 “La Constitución asegura a todas las personas: N°1 el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”.
- Código del Trabajo.
- Decreto Supremo N° 122, de 2023, promulga el Convenio N°190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo
Reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Asimismo, declara que los miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos. Este Convenio fue ratificado por Chile el año 2023.
- Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, denominada como “Ley Karin”. El objetivo de esta ley es propiciar la elaboración e implementación de planes, programas y protocolos para su prevención. Asimismo, es fundamental que esta iniciativa mandata a los órganos del Estado a actuar con estándares de debida diligencia, lo que implica que investiguen o juzguen hechos de violencia de género, según corresponda, y adopten medidas oportunas, idóneas, y exhaustivas.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 29, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 2005, del Ministerio de Salud que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, y de las leyes N° 18.469 y 18.933.

- Ley N° 19.880 que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado.
- Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta Preceptiva para toda Relación de Trabajo, sea Pública o Privada, Modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales y el Código del Trabajo. que tipifica y sanciona el acoso sexual. Modifica el Código del Trabajo para tipificar y sancionar esta manifestación de la violencia, que afecta principalmente a las mujeres en el ámbito laboral, creando un sistema de denuncia ante el/la empleador/a y ante la Inspección del Trabajo y Tribunales Laborales, cuando es el/la empleador/a quien incurre en la conducta de acoso. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ellas, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice 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”.
- Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Ley N° 20.609, que Establece Medidas contra la Discriminación. Establece medidas contra las discriminaciones arbitrarias y un procedimiento judicial para restablecer el derecho cuando se cometa un acto de ese tipo. Señala que, cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, debe elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República.
- Ley N° 16.744, sobre el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, aborda la violencia como accidente del trabajo y el seguro cubre para la violencia de tipo 2 y 3. Asimismo, a partir de la promulgación de la Ley N°21.643, se introducen nuevas definiciones y procedimientos.
- Ley N°21.675, Instruye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género, el objetivo de esta ley es propiciar la elaboración e implementación de planes, programas y protocolos para su prevención. Asimismo, es fundamental que esta iniciativa mandata a los órganos del Estado a actuar con estándares de debida diligencia, lo que implica que investiguen o juzguen hechos de violencia de género, según corresponda, y adopten medidas oportunas, idóneas, y exhaustivas.
- Dictamen N° E516610, de 2024, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N°21.643 introdujo en las Leyes Nos. 18.834 y 18.833, en materia de

prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

- Circular N°3.813, de 2024, de la Superintendencia de Seguridad Social, que imparte instrucciones a los organismos administradores y empresas con administración delegada y modifica los títulos II y III del libro III. Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes, los títulos I y II del libro IV. Prestaciones preventivas y el título I del libro V. Prestaciones médicas, todos del compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la ley N°16.744. Asistencia Técnica para la Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643.
- Ordinario N° PIN-00-00560 de 2024, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que informa lineamientos para la implementación de la Ley N°21.643 en los servicios públicos.
- Instructivo Presidencial sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, de fecha 23 de mayo del 2018.
- Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, Servicio Civil.
- Procedimiento Institucional de denuncia e investigación de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo aprobado en el año 2024.
- Reglamento Interno de Higiene y Seguridad del Ministerio de Salud

III. Objetivo del Protocolo

El objetivo de este protocolo es promover entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, 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 facilitan 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 el Ministerio de Salud y/o SEREMIS de Salud su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

IV. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas que trabajan en la institución, independiente de su calidad contractual, incluidas jefaturas y autoridades, tanto en el nivel central de las Subsecretarías de Salud Pública, de Redes Asistenciales y las SEREMIS de Salud. Será aplicable también y cuando corresponda, a la violencia ejercida por terceros ajenos a la

Institución, a fin de prevenir conductas que afecten a los(as) funcionarios(as) de la Institución, con ocasión de la prestación de sus funciones.

V. Marco Conceptual

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 protocolo, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

1. Acoso Sexual.

Se entiende por **acoso sexual** como la conducta en que una persona realice, 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.

Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la persona acosada tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

La conducta o requerimiento de naturaleza sexual puede adoptar cualquier forma, no sólo acercamientos físicos sino cualquier acción del acosador sobre la víctima, a través de cualquier medio.

Asimismo, el acoso sexual es una figura de carácter pluriofensivo pues puede afectar diversos derechos fundamentales protegidos, tales como, el derecho a la integridad física y síquica (artículo 19 N° 1° de la Constitución), el derecho a la honra y a la intimidad (artículo 19 N° 4°) y puede constituir un acto discriminatorio (artículo 2° del Código del Trabajo) y un atentado a la vida privada (artículo 19 N° 4 de la Constitución).

Por lo cual, el acoso sexual podría generarse a través de las siguientes conductas constitutivas de acoso sexual:

- **Comportamiento físico de naturaleza sexual:** Equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otro empleado(a) y la coacción para las relaciones sexuales.

- **Conducta verbal de naturaleza sexual:** Puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Dicho comportamiento refleja que se asigna a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
- **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** Se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o a gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los(as) afectados(as) se sientan incómodos(as) o amenazados(as), afectando su situación laboral.
- **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo:** El acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva como, por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el(la) acosado(a).

La característica principal y fundamental para que se configure el hostigamiento, es que el destinatario o destinataria rechace y no consienta en ellos, pues esto determinará el límite de lo que la víctima considera aceptable o no. Por ende, la falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual.

1.1. Acoso Sexista.

El acoso sexista es un concepto diferente al acoso sexual, pues son aquellas conductas cuyo sentido es un menosprecio a las funcionarias(os) o trabajadoras(os) basadas en estereotipos de género que se manifiestan a través de comentarios, bromas o puntos de vista misóginos que afectan el espacio laboral y representan una forma de discriminación.



2. Acoso Laboral.

Se entiende por **acoso laboral** toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más funcionarios y/o funcionarias, en contra de otro u otros funcionarios o funcionarias, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para la/las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

La definición de acoso laboral indica que para que se configure deberá existir una conducta que *“constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores”*.

Además, el término **“agresión”** se hace alusión a aquella situación en la que la conducta o el acto genera un daño físico, a modo de ejemplo: abofetear; golpear o patear; y dar empujones.

Por su parte, los actos de **“hostigamiento”** están relacionados con hechos verbales que dañan la integridad psíquica de la víctima, que pueden manifestarse de dos maneras

a) Las que buscan reducir la autoestima o la confianza en las propias capacidades y competencias y b) Aquellas que buscan entorpecer el desempeño en el trabajo o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

3. La violencia En El trabajo.

La violencia en el trabajo es la ejercida por terceras personas, ajenas a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de personas usuarias, proveedores, visitas, entre otros.

4. Otras Conductas Contrarias a la Dignidad de La Persona.

Conductas Incívicas 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:

1. Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
2. Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral
3. El respeto a los espacios personales del resto del funcionariado propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
4. 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.

Las definiciones que se indican en el presente protocolo son definiciones extraídas de la Ley N° 21.643, para permitir o prohibir alguna acción individual para regular las conductas humanas y lograr una convivencia armoniosa en una sociedad.

5. Ejemplos de conductas consideradas acoso laboral y sexual y violencia.

A continuación, se describen algunas de las conductas que pudiesen generar acoso o violencia en el trabajo:

1. Acoso sexual:

1. Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento de la persona destinataria.
2. Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
3. Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
4. 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.
5. Cualquier requerimiento sexual no consentido por quien los recibe.

1.1. Acoso Sexista

Algunos ejemplos, de acoso sexista son:

1. Gestos, comentarios, expresiones o chistes desde una lógica que da por sentado que una mujer está en una situación de inferioridad y falta de autonomía respecto al hombre.
2. Conductas que sitúen a la mujer en una situación cosificante, como algo que puede ser apesado un objeto de deseo, adoptando la mujer el rol pasivo, de tolerancia o silencio.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo, ya que perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica como “sexismo benevolente”

2. Acoso Laboral:

A continuación, se detallan ejemplos de conductas:

1. Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas;
2. Difamar a la víctima, extendiendo por la institución rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su honra, reputación, su imagen o su profesionalidad;
3. Aislar al(la) funcionario(a) del resto de sus compañeros de trabajo;
4. Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás funcionarios(as), caricaturizando o parodiando, en tanto que sobre las segundas se

- puede indicar la sobrecarga selectiva a la víctima con mucho trabajo para perjudicarla;
5. Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en un período tiempo determinado.
 6. Juzgar el desempeño de un funcionario/a de manera ofensiva.
 7. Aislar, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; apartar, excluir, rechazar, ignorar, menospreciar, ya sea por orden de una jefatura o por iniciativa de los compañeros o compañeras de trabajo.
 8. Usar nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
 9. Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
 10. Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
 11. 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.
 12. Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
 13. Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
 14. Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
 15. 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.

3. Violencia En El Trabajo Ejercidas Por Terceros Ajenos a La Relación Laboral:

De este modo, los elementos que podrían configurar **actos de violencia en el trabajo** son los siguientes:

1. Un comportamiento deliberado, destinado a lesionar o agredir físicamente a una persona, y que derive en daños físicos y/o psicológicos.
2. El abuso verbal, los insultos, vocabularios soeces o las expresiones irrespetuosas.
3. Un lenguaje corporal agresivo que exprese intimidación y desprecio.
4. El acoso, incluidos el mobbing o acoso laboral o racial; la intimidación y el acoso sexual.
5. Gritos o amenazas.
6. Uso de garabatos o palabras ofensivas.
7. Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.

8. Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
9. Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

Conductas Que No Son Consideradas Acoso y Violencia

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o acoso sexista**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, se pueden precisar algunos ejemplos:

- a. Decisiones adoptadas por la Jefatura en el marco de las facultades de dirección y administración.
- b. Decisiones adoptadas por la Jefatura en el marco del control jerárquico.
- c. Los comentarios y consejos realizados a los(as) funcionarios(as) sobre asignaciones de trabajo.
- d. Las críticas constructivas y/o retroalimentación acerca del desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo de un empleado.
- e. La implementación de una política impopular, o decisiones que impliquen un cambio de funciones, respetando la jerarquía del cargo, en el marco de la reestructuración de un(a) división, departamento o unidad.
- f. Las medidas disciplinarias aplicadas en el contexto de un procedimiento disciplinario.
- g. Conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo.
- h. Evaluaciones propias sobre el desempeño laboral conducta relacionada con el trabajo.
- i. Asignar y programar cargas de trabajo.
- j. Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador o trabajadora sobre su desempeño laboral insatisfactorio.
- k. Aplicar medidas disciplinarias.
- l. Informar a un trabajador o trabajadora sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.
- m. Cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión.

Todas estas acciones deberán gestarse manteniendo siempre el respeto por los derechos fundamentales del funcionario o funcionaria y que no sea utilizado como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

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 los comportamientos incívicos 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 los comportamientos incívicos 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.

La 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, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante los canales digitales de la institución.

ACTORES RELEVANTES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO NACIONALES/ REGIONALES

- Autoridades
- Jefaturas
- Departamentos de Gestión y Desarrollo de Personas
- Representantes de DDHH y Género
- Asociaciones Gremiales de funcionarios y funcionarias
- Comité de Aplicación CEAL – SM

Las asociaciones gremiales podrán formular planteamientos y peticiones, solicitando su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

1. Identificación de Los Peligros y 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:

- a. Los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, en nivel central y en cada SEREMI de salud.
- b. El número de licencias médicas, analizadas con perspectiva de género.
- c. Resoluciones de Calificación (RECA).
- d. Las solicitudes de intervención para resolver conflictos.
- e. Y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la institución, 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 del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.

Complementariamente la institución podrá definir otras medidas para la identificación de potenciales riesgos que pudiesen afectar la calidad de vida de las personas, en el marco de la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Una vez, se identifiquen los riesgos existentes en la institución, diferenciados por ambas subsecretarías y SEREMIS de Salud, se confeccionará una matriz de riesgo, que identificará:

- Niveles de riesgo
- Medidas de mitigación o control de riesgo
- Plazos o periodicidad de las medidas de control.

**Niveles de riesgo Según metodología implementada por Depto. De Control de Gestión Ministerial.*



Algunos Ejemplos de Factores de Riesgos son:

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PRESENTES EN EL TRABAJO
Carga de trabajo (Sobrecarga)
Desarrollo Profesional
Equilibrio Trabajo- Vida Privada
Violencia, acoso laboral y sexual
Salud Mental
Calidad de Liderazgo

2. Medidas para la prevención de los Riesgos Identificados

Resulta ser una de las principales medidas para nuestra institución, priorizar acciones en el marco de la prevención con el objetivo de evitar situaciones que se vinculen al acoso y la violencia en el trabajo.

Es por esto que, basado en el 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. Tanto para funcionarios(as), como toda persona que se desempeñe en la institución, considerando el acoso que se genere al interior de la institución y la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

- a. En las medidas para prevenir el acoso laboral, se contarán las definidas en 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, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, 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.



- b. 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.
- c. Además, la institución organizará actividades y/o difusiones para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas lo cual tendrá también su expresión las SEREMIS de Salud.
- d. Las jefaturas y los(as) funcionarios(as), se sensibilizará 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.
- e. Se realizarán instancias de formación a los funcionarios(as), sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán.

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 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.

Algunas medidas son:

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
Capacitación a líderes de equipos, Charlas, webinars, etc.
Capacitación a funcionarios(as), Charlas, webinars, etc.
Gestiones que permitan distribuir adecuadamente cargas laborales (actualización de perfiles de cargo, capacitación a jefaturas, etc.).
Difusión y/o sensibilización en materias de prevención de riesgos.

3. Acciones de Formación y/o Capacitación:

Una vez identificados los riesgos y las medidas para su control y prevención. La institución propiciará espacios para informar y capacitar adecuadamente a los funcionarios(as) sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, y los derechos y responsabilidades de los funcionarios(as) y los de la propia institución.



Las acciones serán definidas según el tipo de riesgo, alcance y la medida de control y prevención descrita para ello, pudiendo abarcar desde talleres, actividades de promoción, cursos, capacitaciones, entre otros dirigidos a todas las personas que integran la institución en sus distintos niveles jerárquicos y calidad jurídica, y estas acciones quedarán incorporadas en cada plan anual de capacitación de cada subsecretaría y SEREMIS de Salud según corresponda.

4. Consideración de los riesgos generados en atención a la naturaleza de las funciones propias MINSAL.

Se considerarán las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios(as) en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, y que no fuesen consideradas en la identificación de riesgos iniciales.

Según las funciones propias de nuestra institución tales como la fiscalización, atención de usuarios(as), acciones de prevención y promoción, rol de supervisión, entre otras, en las que se pudiesen identificar posibles factores de riesgo, relacionados al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

5. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados(as).

Se establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados(as) 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.

La confidencialidad de los procesos, resulta ser relevante para nuestra Institución, es por ello que es parte de nuestra responsabilidad mantener el resguardo de la información recibida en el contexto de las denuncias y acciones derivadas de la gestión, prevención, y reparación. Es por esto que mediante un documento de “acuerdo de confidencialidad” se manifestara el compromiso de guardar absoluta confidencialidad respecto de toda la información privada a la que se tenga acceso en virtud de las funciones, y las de aquellos que se involucren en las diversas etapas del proceso en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Un documento formal indicará las etapas y quienes deben suscribir este acuerdo.

Adicionalmente la institución ha modificado el flujo de denuncias, priorizándolo por plataformas digitales que apuntan al resguardo mayor de la información.

Se entiende, finalmente, que la confidencialidad es una gestión integrada, por lo cual también se le indican a los y las funcionarios(as) su responsabilidad en ello.

6. Mecanismos de Seguimiento

La Institución con la participación de los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM y el equipo respectivo de DGDP (tanto del nivel central como regional), 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 Resoluciones de Calificación (RECA) 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 institución o ante la Contraloría y/u otras fuentes de información institucional, registradas en el periodo de evaluación.

III. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas que trabajan en MINSAL y /o SEREMIS de Salud, mediante los medios informáticos dispuestos por la institución. Se debe consignar algún medio de verificación en relación a la difusión, con el fin de resguardar que las personas que trabajan en la institución conozcan dicho protocolo.

La que se deberá realizar a lo menos dos veces al año, según lo que se establezca en el Programa de Prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como la fecha de su ejecución.

