

## **Minuta abreviada para la construcción de los protocolos para la prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.**

El presente documento tiene por objeto entregar los principales puntos y contenidos mínimos que debieran guiar la elaboración del Protocolo de Prevención que deben realizar cada establecimiento de salud de la Red del Servicio de Salud Metropolitano Central, en el marco de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin, el próximo 01 de agosto del presente año.

### I. **Antecedentes generales:**

- Introducción
- (incorporar las directrices emanadas desde DIGEDEP Minsal (ord. C35 N° 1806 del 24.06.2024 y las orientaciones desde la Dirección de Servicio)
- Objetivos
- Alcance
- Definiciones  
*Acoso laboral - Acoso Sexual - Violencia en el trabajo - Discriminación arbitraria - Incivismo - Sexismo - Perspectiva de género - Estereotipos de Género - Roles de Género.*

### II. **Aspectos normativos:**

- Principios  
*Confidencialidad - Perspectiva de Género - Celeridad - Imparcialidad.*
- Derechos y Deberes  
*Del empleador - de los y las Trabajadoras - de los Organismos Administradores de la Ley*
- Organización para la gestión  
Debe incluir de manera explícita lo siguiente:

- Quienes participarán en la identificación de los riesgos
- Quien supervisará el cumplimiento de las medidas implementadas (en este punto se sugiere que sea el comité paritario de cada establecimiento)
- Capacitar sobre los riesgos identificados, especificando cómo, el medio y responsable de esto
- Explicitar dónde y con quien hacer consultas sobre el protocolo
- Explicitar dónde y quién está a cargo de la recepción de las denuncias

### III. **Gestión Preventiva**

- Gestión de la Prevención

Corresponde a lo siguiente:

- El empleador se compromete a la mejora continua (agregar párrafo de declaración preventiva a las conductas VALS, similar a la actualización de las Políticas de Buen Trato vigentes a la fecha, firmadas el 06.12.2023)
- Los instrumentos (protocolos, planes, políticas) se construyen participativamente (como es el caso del documento vigente que tiene un alcance para la red completa de establecimientos del SSMC).

- Explicitar cómo y a través de qué vía se socializarán las Políticas por la prevención (obviamente se deberá preparar una campaña comunicacional que apoye el proceso en cada nivel)

- Identificación de los factores de riesgos presentes en la institución

Se deben identificar los datos de indicadores que impactan en la aparición de violencia laboral en el establecimiento de salud, para poder caracterizar a la institución y así, generar un plan preventivo acorde a las necesidades del establecimiento. Por lo anterior, el empleador especificará a través de un listado los riesgos identificados y su respectiva evaluación. Los indicadores que permitirán la construcción de la caracterización del establecimiento son los siguientes:

- ◆ Resultados de la medición del CEAL - SM vigente (específicamente las 7 preguntas que abordan violencia laboral)
- ◆ Número de Licencias médicas
- ◆ Número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) que sean producto de situaciones de violencia, ya sea externa o situaciones de acoso laboral-sexual
- ◆ Solicitudes de “planes de acompañamiento” para resolver conflictos a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas del establecimiento
- ◆ Números de denuncias presentadas por conductas VALS.
- ◆ Otros antecedentes generados a través de la aplicación de instrumentos de medición de clima laboral o los que generen sus equipos de D.O., cuando estén conformados.

- Medidas para la prevención

Tener en cuenta que, si el CEAL-SM arroja alguna dimensión **alterada** que tenga relación con la posibilidad de que se generen situaciones de violencia laboral, se debe programar y controlar la ejecución de medidas de intervención para enfrentar y mitigar dichos riesgos.

Además, las medidas para abordar la Violencia externa, se decidirán teniendo en cuenta la opinión del equipo y/o área afectada.

Se deben dar a conocer los comportamientos que, al no ser erradicados dentro de las culturas organizacionales (como los comportamientos incívicos y sexismos), promueven la aparición de situaciones de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Por lo anterior, se implementará un plan de información sobre sexismo con ejemplos clásicos, en coordinación con la red.

Se sugiere que los establecimientos de la red del SSMC designen una persona encargada de género que, en una etapa preliminar, pueda ser la contraparte de las acciones que en esta materia emanen desde la Dirección del Servicio, en particular desde la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.

Esta/e encargada/o podrá favorecer la implementación de la estrategia comunicacional para el abordaje de estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud que emana desde el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y el Ministerio de Salud.

Realizar esta designación es uno de los primeros pasos en la transversalización de la perspectiva de género en lo que concierne a gestión y desarrollo de personas.

Se deben organizar actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo. La institución capacitará a la comunidad trabajadora sobre los riesgos identificados y evaluados, también de las medidas de prevención y protección que se adoptarán. Las medidas establecidas se verán reflejadas en la programación de la prevención, contenida en el documento presente.

El empleador debe socializar la programación de la prevención a través del siguiente cuadro:

Riesgo identificado	Medida de prevención y protección del riesgo

- Mecanismos de seguimiento

La entidad empleadora junto al Comité Paritario del establecimiento, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas y su eficacia, con una perspectiva de mejora continua.

Se debe elaborar un informe con los resultados de esta evaluación, el cual puede ser consultado por cualquier trabajador/a, estableciendo de manera específica en que unidad, con quién y sus datos de contacto para la consulta respectiva.

El informe debe contener un cuadro de indicadores como el siguiente:

Evaluación de cumplimiento	Mejora a implementar

- Medidas de resguardo de Privacidad y Honra

Se debe prohibir de manera explícita acciones que intimiden o que pongan o pudieran poner en riesgo la integridad física o psíquica de las personas involucradas en las denuncias presentadas en materia VALS.

IV. **Socialización:**

El protocolo debe contener un apartado respecto a la socialización de éste, especificando en estas tres áreas:

- *Comunidad trabajadora*, a través de qué vía y con qué regularidad.
- *Reglamento interno de Higiene y Seguridad*, el cual en la actualidad se encuentra en proceso de actualización. Es importante recordar que dicho reglamento es a nivel de red completa del SSMC.
- *Inducción*, generando material para una inducción que debe incluir informar sobre los riesgos presentes en el establecimiento, las medidas para su resguardo, los protocolos de denuncia por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.