



Servicio De Salud Metropolitano Central
Dirección De Atención Primaria
Subdirección De Gestión Y Desarrollo De Las Personas

RESOLUCION EXENTA N **1365**

MAT.: APRUEBA "PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, EL ACOSOLABORAL Y SEXUAL" DE LA DIRECCIÓN DE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO CENTRAL PARA EL PERIODO 2024- 2026.

SANTIAGO, 31 JUL 2024

VISTOS: Lo dispuesto en decreto con fuerza de ley N°1, de 2005, del Ministerio de Salud, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Decreto Ley N° 2.763 de 1979; en el decreto con fuerza de Ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en la ley N°19.880, que establece Bases de las Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del estado; en el DFL 29 de 2005 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo; Ley N°21.643 del 15 de Enero del 2024 que modifico 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; en el decreto supremo N°140, de 2004, del Ministerio de Salud, que establece el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; en la Resolución Exenta N° 109 de fecha 25 de enero de 2021, sobre delegación de facultades al Director/a de la Dirección de Atención Primaria; y en la resolución Exenta n°0740 de fecha 01 de julio 2024, que determina orden de subrogancia para el desempeño del Cargo de Director/a de Dirección de Atención Primaria Del Servicio de Salud Metropolitano Central ; Ley N° 21.526 de 2022, en su art. 66, Ley 21.647 de 2023, en su Art. 102; ley 21.652 de 2024, en art. 1, nombra en el Cargo a D. Pía Fernández-Sepúlveda Dávila, y en resolución N° 6 y sus modificaciones posteriores de la Contraloría General de la República que fijan normas sobre exención del trámite de toma de razón, dicta lo siguiente:



Servicio De Salud Metropolitano Central
Dirección De Atención Primaria
Subdirección De Gestión Y Desarrollo De Las Personas

CONSIDERANDO:

1. Que, La Dirección de Atención Primaria del Servicio de Salud Metropolitano Central es un organismo estatal, funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, dependiente del Ministerio de Salud, y cuyas políticas, planes y programas les corresponde la articulación, gestión y desarrollo de la red asistencial para la ejecución de acciones integradas de fomento, protección y recuperación de la salud y rehabilitación de las personas enfermas.

2. Que, es necesario generar acciones y estrategias que fomenten y garanticen buenas prácticas laborales a nivel de la Red de La Dirección de Atención Primaria del Servicio de Salud Metropolitano Central, con el objetivo de fortalecer los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, prevención y sanción del acoso laboral y sexual y de la violencia en el trabajo y reforzar conductas y relaciones laborales basadas en el respeto, la dignidad de la función pública y el buen trato, para contar con funcionarios y funcionarias competentes, comprometidos y motivados para asumir los desafíos del sector. salud, asumiendo el mejoramiento en los procesos y desempeñándose en ambientes laborales saludables que favorezcan su desarrollo, en armonía con las realidades conciliatorias personales y familiares, para dar cumplimiento así al debido ejercicio de nuestra función pública al servicio de la ciudadanía.

1. Que, en este contexto, el Estado de Chile ratificó el Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, que se promulgó por Decreto Supremo N°122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores y que contiene entre otros, el objetivo de proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin restricciones, proveyendo un marco para la creación y mejora de normas políticas que adopten un enfoque inclusivo que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, con perspectiva de género, no discriminación y diversidad.

2. El Decreto N°2 del 07 de mayo de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2024-2028 y consagra entre sus artículos y contenidos, principios referidos al "respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental" y "el 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, con enfoque de género y diversidad, universalidad e inclusión" y entre sus objetivos busca "desarrollar, promover e integrar una cultura preventiva" y "generar acciones que promuevan la salud mental y entornos de trabajo libres de violencia y acoso".

3. Que, el 15 de enero del 2024 se publicó la Ley N°21.643 (Ley Karin), que modificó el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, como el Estatuto Administrativo de la Ley N° 18.834, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, la cual modifica e incorpora definiciones legales, medidas de prevención y resguardo en las materias señaladas, perfecciona los procedimientos de investigación y sanción y equipara el estándar de funcionario público y personas trabajadoras del sector privado, en concordancia con la incorporación de un nuevo inciso final al artículo 13 de la ley N° 18.575, el cual indica que la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual, añadiendo que los órganos de la Administración deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.



Servicio De Salud Metropolitano Central
Dirección De Atención Primaria
Subdirección De Gestión Y Desarrollo De Las Personas

4. Que, la entrada en vigencia de la ley el 01 de agosto, establece "el deber de los órganos de la Administración de contar con un **protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual**, regulando, además, el contenido mínimo que deberán incorporarse en esos documentos. Asimismo, se añade que, en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, será aplicable lo dispuesto en los artículos 90 A y 90 B de la ley N° 18.834".

salud, asumiendo el mejoramiento en los procesos y desempeñándose en ambientes laborales saludables que favorezcan su desarrollo, en armonía con las realidades conciliatorias personales y familiares, para dar cumplimiento así al debido ejercicio de nuestra función pública al servicio de la ciudadanía.

5. Que, en este contexto, el Estado de Chile ratificó el Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, que se promulgó por Decreto Supremo N°122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores y que contiene entre otros, el objetivo de proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin restricciones, proveyendo un marco para la creación y mejora de normas políticas que adopten un enfoque inclusivo que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, con perspectiva de género, no discriminación y diversidad.

6. El Decreto N°2 del 07 de mayo de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2024-2028 y consagra entre sus artículos y contenidos, principios referidos al "respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental" y "el 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, con enfoque de género y diversidad, universalidad e inclusión" y entre sus objetivos busca "desarrollar, promover e integrar una cultura preventiva" y "generar acciones que promuevan la salud mental y entornos de trabajo libres de violencia y acoso".

7. Que, el 15 de enero del 2024 se publicó la Ley N°21.643 (Ley Karin), que modificó el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, como el Estatuto Administrativo de la Ley N° 18.834, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, la cual modifica e incorpora definiciones legales, medidas de prevención y resguardo en las materias señaladas, perfecciona los procedimientos de investigación y sanción y equipara el estándar de funcionario público y personas trabajadoras del sector privado, en concordancia con la incorporación de un nuevo inciso final al artículo 13 de la ley N° 18.575, el cual indica que la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual, añadiendo que los órganos de la Administración deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.

8. Que, la entrada en vigencia de la ley el 01 de agosto, establece "el deber de los órganos de la Administración de contar con un **protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual**, regulando, además, el contenido mínimo que deberán incorporarse en esos documentos. Asimismo, se añade que, en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, será aplicable lo dispuesto en los artículos 90 A y 90 B de la ley N° 18.834"



Servicio De Salud Metropolitano Central
Dirección De Atención Primaria
Subdirección De Gestión Y Desarrollo De Las Personas

9. Que, a través de la Circular N°3813 N°AU0S-2024-00279, de la Superintendencia de Seguridad Social, se remite documento "Asistencia Técnica para la Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643", que imparte instrucciones a los organismos administradores sobre normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N°16.744, solicita trabajar el levantamiento de los respectivos documentos y propone modelo de Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el que ha sido propuesto de manera transversal a la red SSMC para la confección local de sus propios instrumentos.

10. Que, a través del Ordinario C35 N° 1806, del Subsecretario de Redes Asistenciales, envía documento "Orientaciones preliminares para la elaboración y/o la actualización de los instrumentos para el abordaje de la violencia laboral (Ley N° 21.643)", y solicita difundir esas orientaciones preliminares en los establecimientos del Servicio de Salud para cumplir con la normativa una vez que la Ley N° 21.643 entre en vigencia en agosto del presente año.

11. Que, en este contexto, La Dirección de Atención Primaria del Servicio de Salud Metropolitano Central, hace suyo los objetivos y directrices promulgadas en la Ley N° 21.643 del 15 de enero del 2024, impulsando políticas y medidas que le permitan a las funcionarios y funcionarias desempeñarse en un espacio de trabajo sano, con ambientes laborales saludables que ayuden al bienestar personal y colectivo de cada uno de ellos y ellas.

12. Que, esta autoridad en virtud de lo expuesto, procede a formalizar la aprobación del "PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, EL ACOSO LABORAL V SEXUAL" para la Dirección de Atención Primaria de Servicio y atendidas las atribuciones de mi cargo:

RESUELVO:

1. APRUEBESE mediante el presente acto el "PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, EL ACOSO LABORAL V SEXUAL" para el periodo 2024-2026, para la Dirección de Atención Primaria del Servicio de Salud Metropolitano Central y que se contiene en documento que se inserta a la presente resolución.

2. DEJESE ESTABLECIDO que el presente Protocolo podrá ser objeto de modificaciones y actualizaciones conforme a cambios normativos, jurisprudencia o de nuevas orientaciones en materia de prevención, investigación y sanción de la violencia laboral, o ante la necesidad de reforzar o complementar la información descrita en el presente documento.



Servicio De Salud Metropolitano Central
Dirección De Atención Primaria
Subdirección De Gestión Y Desarrollo De Las Personas

3. TENGASE PRESENTE que el presente Protocolo comenzara a regir a contar del 01 de agosto del año 2024

4. PUBLIQUESE la presente Resolución conforme a lo prevenido en el artículo 7 letra g) de la Ley N° 20.285, sobre Acceso a la información Pública, en el Sitio web del Servicio de Salud Metropolitano Central www.ssmc.redsalud.gob.cl en el link "Transparencia Activa", a fin de cumplir con el principio de Transparencia, dispuesto en la norma citada y en el banner pertinente de la página web del Servicio de Salud.

ANOTESE, COMUNIQUESE V PUBLIQUESE

Firmado por:



D. Pía Fernández Sepúlveda Dávila
Directora (S) Dirección de Atención Primaria
Servicio de Salud Metropolitano Central

Cargo	Iniciales	Firma
Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas	MMb	
Jefa Depto. de Calidad de Vida Laboral	EHS	
Jefa Depto. Salud Y Seguridad	HAS.	

Distribución:

- Dirección DAP
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
- Subdirección Medica
- Subdirección de Administración y Finanzas
- Departamento de Salud y Seguridad funcionaria
- Departamento de Calidad de Vida Laboral
- Departamento de Gestión de las personas
- Unidad de Relaciones Laborales.
- Asociaciones Gremiales DAP
- Comité de Buenas Prácticas Laborales.
- Oficina de Partes.
- Archivo



CLAUDIA PÉREZ DONOSO



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO: VERSIÓN:1 FECHA: 31 JULIO de 2024 VIGENCIA:2 AÑOS

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL,
LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
<p>D. Mirella Figueroa Hidalgo Profesional Departamento de Calidad de Vida Laboral</p> <p>D. Fabian Zapata Neira Profesional Encargado Unidad de Salud Ocupacional</p> <p>D. Michelle Mallea Gutierrez Profesional Unidad de Salud Ocupacional</p>	<p>D. Michael Muñoz Gallardo subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas</p> <p>D. Ema Hidalgo Saavedra Jefa Departamento Calidad de Vida Laboral</p> <p>D. Marjorie Almazán Jefa Departamento Salud y Seguridad funcionaria</p>	 <p>D. Rocío Fernández Dávila Sepúlveda Directora (S) de Atención Primaria</p>
<p>Fecha 30 de Julio 2024</p>	<p>Fecha 31 de Julio 2024</p>	<p>Fecha 31 de Julio 2024</p>



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO: **VERSIÓN:1** **FECHA: JULIO** **VIGENCIA:2 AÑOS**

1. INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Dirección de Atención Primaria del Servicio de Salud Metropolitano Central, 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.

La Administración Pública regida por la Ley 18.834 (art.84, letras l y m) y 18.883 (art. 82, letras l y m). Estatuto Administrativo y Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, respectivamente, en materia de impedimentos de ingreso a la administración del Estado, causales de destitución y derechos de las personas denunciantes, víctimas y personas afectadas por infracciones en los casos antes señalados. Establece una prohibición general para los servidores públicos de realizar, por una parte, cualquier acto que atente contra la dignidad de otros funcionarios, como el acoso sexual y, por otra, acoso laboral.

Además, por disposición expresa de esa preceptiva, los actos de acoso, al no encontrarse definidos en dichos textos estatutarios, deben ser conceptualizados conforme con lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO:**VERSIÓN:1****FECHA: JULIO****VIGENCIA:2 AÑOS**

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

El protocolo de Prevención del Acoso Sexual, laboral y Violencia en el Trabajo aplicará a toda la comunidad funcionaria, cualquiera sea su vínculo contractual o que presten servicios mediante convenio de honorarios a suma alzada vigentes, incluidos proveedores, contratistas y subcontratistas que presten servicios a través de convenios a la Dirección de



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO:

VERSIÓN:1

FECHA: JULIO

VIGENCIA:2 AÑOS

Atención Primaria dependiente del Servicio de Salud Metropolitano Central, Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

4. RESPONSABLES

- Directora/or de Atención Primaria de Salud: Responsable de Velar y monitorear el cumplimiento del protocolo y promover de manera activa acciones ante la Violencia Laboral y Promoción de las Buenas Prácticas Laborales al Interior de la Institución.
- Subdirector/a de Gestión De las Personas: Responsable de promover de manera activa acciones ante la Violencia Laboral y Promoción de las Buenas Prácticas Laborales al interior de la institución, además de instruir de manera integrada, transversal e interdisciplinaria a Departamentos de dicha subdirección, según corresponda, planes de intervención, monitoreo y acompañamiento para la prevención del Acoso laboral, sexual y Violencia en el Trabajo y Promoción del Buen trato.
- Comité de Buenas Prácticas Laborales: Organizar Acciones de Difusión permanente para la Prevención del acoso laboral, sexual y Violencia en el Trabajo y Promoción del Buen trato
- Comité de Riesgos Psicosociales: responsable del proceso de diagnóstico, análisis y participación en la planificación de acciones para su posterior ejecución e implementación.
- Asociaciones Gremiales: Participar en la elaboración, ejecución y seguimiento de los planes de intervención para la prevención del acoso laboral, sexual, y violencia en el trabajo y Promoción del Buen trato.

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO: **VERSIÓN:1** **FECHA: JULIO** **VIGENCIA:2 AÑOS**

- Circular N° 3813, 7 de junio de 2024. Asistencia Técnica para la Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo y otros Aspectos contenidos en la Ley N° 21.643 (Ley Karin).

SUCESO

- Ordinario C35 N° 1806, 24 de junio de 2024, "orientaciones preliminares para la elaboración y/o actualización de los instrumentos para el abordaje de la violencia laboral" (Ley N°21.643), Ministerio de Salud, Subsecretaría de Redes Asistenciales, División de Gestión y Desarrollo de las Personas, Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Ley 21.643, Publicada el 15 de enero de 2024, Vigencia diferida al 01 de agosto de 2024, 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. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

- Política de Buen Trato Laboral SSMC (2023)
- Decreto 2, Aprueba Texto de la Política >Nacional De seguridad y Salud En el Trabajo para el Periodo 2024 – 2028, Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría de Previsión Social.
- Resolución Exenta N° 0001, enero 2024, Aprueba "Protocolo de Denuncia Laboral, Discriminación Arbitraria, Mal Trato Laboral, Acoso laboral y Acoso Sexual" , 2023 – 2025 Del Servicio Salud Metropolitano Central

6. DEFINICIONES

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas:

- **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 (artículo2° inciso



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO: **VERSIÓN:1** **FECHA: JULIO** **VIGENCIA:2 AÑOS**

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 realizarlos. 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:

a. Manifestaciones por medios digitales:

- ✓ Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- ✓ Envió de correos electrónicos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- ✓ Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.
- ✓ Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.

b. Extorsiones, amenazas u ofrecimientos:

- ✓ 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.
- ✓ Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima.
- ✓ Concesión de ventajas laborales a quienes consienten participar en actividades sexuales.

c.- Manifestaciones verbales presenciales

- ✓ Comentarios, palabras o chistes sexuales humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a partes del cuerpo o al ciclo reproductivo con el fin de avergonzar).



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO: **VERSIÓN:1** **FECHA: JULIO** **VIGENCIA:2 AÑOS**

- ✓ Comentarios de índole sexual relativos al cuerpo o apariencia de una persona.
- ✓ Insinuaciones sexuales y proposiciones ofensivas o molestas.

d.- Manifestaciones Físicas:

- ✓ Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico innecesario, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados, abrazos, tocaciones, caricias.
 - ✓ Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
 - ✓ Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos, gemidos.
 - ✓ Gestos o movimientos de carácter sexual
 - ✓ En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
 - ✓ Regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptadas.
- **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por 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.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO:

VERSIÓN:1

FECHA: JULIO

VIGENCIA:2 AÑOS

- ✓ 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.
- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** 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 2º 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



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO: **VERSIÓN:1** **FECHA: JULIO** **VIGENCIA:2 AÑOS**

entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.

- ✓ Robo o asaltos en el lugar de trabajo

- **Comportamientos incívicos:** 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 los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos 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



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO: **VERSIÓN:1** **FECHA: JULIO** **VIGENCIA:2 AÑOS**

determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de sexismo hostil es:

- ✓ Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- ✓ Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- ✓ Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- ✓ 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 "maninterrupting".
- ✓ 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 comportamientos incívicos, 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



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO:

VERSIÓN:1

FECHA: JULIO

VIGENCIA:2 AÑOS

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 subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

7. DESARROLLO

A. Principios de la Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

A.1) 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 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.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO:

VERSIÓN:1

FECHA: JULIO

VIGENCIA:2 AÑOS

El enfoque de las acciones derivadas de esta política será de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, 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 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 dialogo social**

Se deben garantizar instancias y mecanismos de participación y de dialogo 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**



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO:

VERSIÓN:1

FECHA: JULIO

VIGENCIA:2 AÑOS

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.

A.2) Principios para la 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, genero, genero edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO: **VERSIÓN:1** **FECHA: JULIO** **VIGENCIA:2 AÑOS**

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 que se definan en esta materia.

Con todo, se debe hacer presente que las Asociaciones gremiales, 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



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO: **VERSIÓN:1** **FECHA: JULIO** **VIGENCIA:2 AÑOS**

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.

A.3 Principios Reguladores de la ley 21.643 “Ley Karin”

a) **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quien asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los funcionarios tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso

b) **Perspectiva de Género:** Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de todas las personas, que se garantizan a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente: Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de todas las personas, que se garantizan a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente.

c) **Celeridad:** El procedimiento y las acciones para adoptar cuando culmine deben realizarse con la debida agilidad y sin demoras injustificadas. La naturaleza del procedimiento obliga a trabajar con mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos, ya que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando los fines correctivos y reparadores perseguidos.

d) **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO: **VERSIÓN:1** **FECHA: JULIO** **VIGENCIA:2 AÑOS**

objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.

B. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras

a) 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 las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento

b) 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



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO: **VERSIÓN:1** **FECHA: JULIO** **VIGENCIA:2 AÑOS**

- 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.

C.- 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, participarán en conjunto con el empleador, o su representante, y de forma integrada, los miembros de los Comités de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (11 Comités de RPS) y los miembros de los Comités Paritario de Higiene y Seguridad de la Red DAP/SSMC (11 Comités CPHS), además se podrá convocar en calidad de invitados a actores relevantes de la Red DAP, con la finalidad de que presten apoyo para organizar la gestión del riesgo de acoso o violencia.

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 a la Unidad de Salud Ocupacional del Departamento de salud y Seguridad funcionaria DAP a cargo de estas actividades, los que deben estar o ser capacitados en esta materia. A continuación, se indica los antecedentes de los responsables:

Departamento de Salud y Seguridad funcionaria, Unidad de Salud ocupacional, Equipo de Riesgos Psicosociales



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO: **VERSIÓN:1** **FECHA: JULIO** **VIGENCIA:2 AÑOS**

Los Comités de Riesgos Psicosociales en el Trabajo locales, deberán participar en el seguimiento y monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, de forma presencial o remota (online) y el responsable de esta actividad será la jefatura el Departamento de Desarrollo Organizacional.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a Departamento de calidad de vida laboral, Unidad de Gestión de Ambientes laborales Saludables.

Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, la Dirección de Atención Primaria, a través del Departamento de Calidad de vida Laboral, se coordinará con la empresa contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

El Departamento de Calidad de Vida Laboral DAP, estará a cargo de orientar a los o las denunciantes.

La recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo serán recepcionadas por Oficina de partes de la Dirección de Atención Primaria. Quién derivará a la Directora de Atención Primaria de S.S.M.C.

Las asociaciones gremiales, 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 objeto de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

D. 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



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO: **VERSIÓN:1** **FECHA: JULIO** **VIGENCIA:2 AÑOS**

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.

La Dirección de Atención Primaria 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 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.

“La Dirección de Atención Primaria del Servicio de Salud Metropolitana Central declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independiente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

Se reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos, a través de Comités locales de Riesgos Psicosociales en el trabajo y del Comité de Buenas Prácticas Laborales, para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, ajustándose a la normativa vigente.

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 Dirección como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO:

VERSIÓN:1

FECHA: JULIO

VIGENCIA:2 AÑOS

estas conductas.

A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.”

La política se dará a conocer a la comunidad funcionaria de la red DAP, trabajadores(as), mediante un proceso de socialización y difusión, a través de los canales de información institucional, redes sociales, página web, reuniones, etc. Además, deberá ser incluida en los procesos de inducción institucional.

d.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 ISTAS21 (vigente en la red DAP) y los resultados del CEAL- SM, cuando corresponda, (inicio aplicación de este Cuestionario en la Red DAP a partir de agosto 2024), 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 institución o a la Contraloría General de la República, 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 actores relevantes en la materia (Representantes de los 11 Comités de Riesgos Psicosociales en el Trabajo de nuestra Red DAP, representantes del CPHS, representantes gremiales, autoridades, jefaturas, etc.). Teniendo en cuenta lo anterior, se procederá a indicar los factores de riesgos con la información mencionada en el párrafo anterior, principalmente porque nuestra institución se encuentra en proceso de transición de la metodología ISTAS21 a la CEAL-SM SUSESO y a través del trabajo integrado entre las Subdirecciones y Asociaciones gremiales de la



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO:

VERSIÓN:1

FECHA: JULIO

VIGENCIA:2 AÑOS

red DAP.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Carga de trabajo (sobrecarga)
Ausencia de descansos
Falta de reconocimiento y apoyo de los superiores y compañeros por el esfuerzo al trabajo realizado.
Inequidad en la distribución de las tareas
Carga emocional por el trabajo directo con personas
Violencia externa e interna
Doble presencia (falta de actualización protocolo Conciliación vida laboral/familiar)
Falta de integración en la institución
Falta de claridad de rol (Perfiles de cargos no actualizados / ambigüedad o conflicto de rol)
Relaciones conflictivas con superiores y compañeros de trabajo
Inseguridad por cambio de tareas de forma arbitraria
Escasa o nula participación de los trabajadores(as) respecto al contenido y las condiciones de trabajo.
Bajo apoyo social de la jefatura u organización (Conflictos interpersonales recurrentes, Condiciones organizacionales estresantes, Hostilidad de pares y/o subalternos)
Liderazgo disfuncional (Disfuncionalidad de la jefatura / Hostilidad de la jefatura)

d.2 Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado con los resultados del Cuestionario ISTAS21 vigente y el trabajo colaborativo e integrado liderado por la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO:

VERSIÓN:1

FECHA: JULIO

VIGENCIA:2 AÑOS

DAP, se han programado e implementado medidas dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual en los Centros de la Red DAP, las que se seguirán desarrollando durante el presente año. Además de lo anterior, se diseñarán nuevas medidas con el resultado de la aplicación del cuestionario CEAL-SM, cuyo diseño seguirá siendo participativo. Asimismo, y en este contexto se han adoptado medidas para abordar la violencia ejercida por terceros (violencia externa), como lo es el Protocolo Clave Morada, constitución de mesas de seguridad y mesa de salud mental.

- 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, 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. 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 los comportamientos incívicos que la Dirección de Atención Primaria abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, talleres, capacitaciones, cartillas informativas u otros.

- Además, la Dirección de Atención Primaria, 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 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



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO:

VERSIÓN:1

FECHA: JULIO

VIGENCIA:2 AÑOS

salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- La Dirección de Atención Primaria 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. Esta actividad estará a cargo de jefa del Departamento de Desarrollo Organizacional, mediante la conformación de capacitaciones a impartirse de forma online o presencial.
- Las medidas que se implementarán serán programadas y estarán incluidas en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, de la Dirección de Atención Primaria SSMC, 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 prevención se dará a conocer a los trabajadores(as), a través de redes sociales internas, reuniones con autoridades y distintos espacios de participación de los trabajadores(as). Asimismo, para plantear dudas y se realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, los trabajadores(as) podrán comunicar vía correo electrónico con el Departamento de Calidad de Vida Laboral DAP.

Medidas de prevención a implementar

Mantener activa la mesa de Seguridad en la Red DAP

Mantener activa la mesa de Salud Mental local y participación en la Mesa de Salud Mental del SSMC.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO: **VERSIÓN:1** **FECHA: JULIO** **VIGENCIA:2 AÑOS**

Constituir los Comités de Riesgos Psicosociales en el Trabajo locales (11)
Constituir el Comité de Buenas Prácticas Laborales en la Red DAP.
Capacitación a la comunidad funcionaria sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
Elaboración de la Política institucional de Buen Trato.
Difusión del Decálogo de Buen Trato
Difusión de prestaciones de la Unidad Salud funcionaria
Talleres de clima laboral, gestión emocional, coaching, primeros auxilios psicológicos, promoción de estilos de vida saludable, comunicación asertiva, en otros.
Actualización de perfiles de cargo.
Actualización y difusión del protocolo de clave morada
Reclutamiento y selección (selección por competencias y agilizar procesos relacionados con puestos críticos)
Dar continuidad al proceso de inducción institucional.
Presentación de los resultados de la encuesta de mejoramiento clima organizacional y seguimiento de los objetivos establecidos por las jefaturas que participaron del proceso en la Red DAP.
Medidas de Prevención a implementar
Reevaluación del Clima Organizacional, a través de la aplicación de una nueva encuesta durante el segundo semestre 2024.
Actualización del protocolo local de Conciliación trabajo/familia (Primer semestre 2025).



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO:

VERSIÓN:1

FECHA: JULIO

VIGENCIA:2 AÑOS

Actualización y difusión del Instructivo de Traslado de funcionarias/os.

Actualización y difusión, Protocolo de mejoramiento del clima organizacional.

Monitoreo proceso de vigilancia de riesgos psicosociales.

d.3 Mecanismos de seguimiento

La Dirección de Atención Primaria de Salud, a través del Comité de Buenas prácticas y en conjunto con los Comité de Riesgos Psicosociales locales, 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; el número de 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 Contraloría general de la República, 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 al departamento de Calidad de Vida Laboral DAP

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

La Dirección de Atención Primaria del Servicio Salud Metropolitano Central, 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



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO: **VERSIÓN:1** **FECHA: JULIO** **VIGENCIA:2 AÑOS**

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.

F. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: correo electrónico, video conferencia, reuniones, redes sociales u otro medio]. Asimismo, el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de su ingreso a la institución y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.

8. DISTRIBUCIÓN

- Dirección DAP
- Subdirección Médica
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
- Subdirección de Administración y Finanzas
- Dirección de Cesfam Dependiente
- Departamento de Salud y Seguridad Funcionaria
- Departamento de Calidad de Vida Laboral
- Departamento de Desarrollo Organizacional
- Departamento de Gestión de las Personas
- Unidad de Control de Gestión SGDP



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO:

VERSIÓN:1

FECHA: JULIO

VIGENCIA:2 AÑOS

9. ANEXOS

Equipo Riesgos Psicosociales

Ps. Michelle Mallea Gutiérrez, michelle.mallea.g@redsalud.gob.cl, teléfono de contacto 226125433 Ts. Fabián Zapata Neira, fabian.zapata@redsalud.gob.cl, teléfono de contacto 226125433.

Departamento de calidad de vida laboral, Ema Hidalgo Saavedra, ema.hidalgos@redsalud.gob.cl, teléfono de contacto 225747716- anexo 247716

Unidad de Gestión de Ambientes laborales Saludables, carolina.astudillo@redsalud.gob.cl, teléfono de contacto 225747716- anexo 247716

Departamento de Calidad de Vida Laboral, mirella.f1266@gmail.com, teléfono 225747716

10. MODIFICACIONES DEL DOCUMENTO

Código	Fecha Vigencia Actual	Fecha Vigencia Anterior	Puntos Modificados	Descripción breve
				Aprobado en Resolución N° Difundido en Memo N°



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DIRECCION DE ATENCIÓN PRIMARIA SSMC.

CÓDIGO:	VERSIÓN:1	FECHA: JULIO	VIGENCIA:2 AÑOS
----------------	------------------	---------------------	------------------------