



APRUEBA DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DEL CENTRO DE REFERENCIA DE SALUD DE MAIPU.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 0630

Maipú, 01 AGO. 2024

CVS/DES/RTB
n° int.
8458

VISTOS

La 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; el DFL N°29/2005, del Ministerio de Hacienda, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; las facultades que me confieren el DFL N°31 de 2000 y el Decreto Afecto N°21 de 2023, ambos del Ministerio de Salud; y lo dispuesto en la Resolución N°7/2019 de la Contraloría General de la República y,

CONSIDERANDO

1.- Que el Centro de Referencia de Salud de Maipú es un servicio público al que le corresponde otorgar, dentro de su ámbito de competencia, las prestaciones de salud que las leyes N°18.469 y N°16.744 establecen para sus beneficiarios y que sean de la competencia de los Servicios de Salud.

2.- Que la Ley N°21.643 establece, entre otros aspectos, que las relaciones laborales deben siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género; en dicho marco, el Centro de Referencia de Salud de Maipú debe contar con un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la violencia en el lugar de trabajo;

3.- Que, por lo anterior, se requirió a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas gestionar la elaboración de dicho Protocolo, el cual fue elaborado por el Comité de Buenas Prácticas Laborales de la institución;

4.- Que el referido documento cuenta con la aprobación de la Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas y de esta Dirección. Por lo que, en virtud de lo señalado y en uso de mis facultades,

RESUELVO

I. **APRUEBASE** primera edición del documento **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DEL CENTRO DE REFERENCIA DE SALUD DE MAIPÚ**, fecha julio 2024, 12 páginas, con vigencia de 2 años, el que se acompaña a la presente Resolución Exenta y forma parte de esta.

II. INSTRÚYASE a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas velar por la difusión del documento aprobado en el numeral anterior dentro de la comunidad funcionaria.

III. INSTRÚYASE a la Subdirección de Gestión Administrativa y Financiera velar por la difusión del documento aprobado en el numeral anterior con los proveedores de bienes y servicios de la institución.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE


OSVALDO ACEVEDO GUTIÉRREZ
DIRECTOR
CENTRO DE REFERENCIA DE SALUD DE MAIPÚ

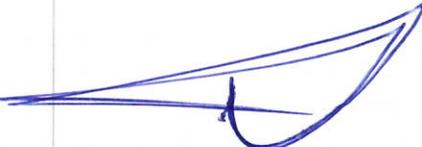
Distribución digital:

- Dirección y Subdirecciones CRS Maipú (equipodirectivo@crsmaipu.cl)
- Control de Gestión y Planificación CRS Maipú (control@crsmaipu.cl)
- Oficina de Partes (oficinadepartes@crsmaipu.cl)

 <p>Centro de Referencia de Salud de Maipú Ministerio de Salud Gobierno de Chile</p>	<p>Protocolo para la prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo</p> <p>Centro de Referencia de Salud de Maipú</p>		 <p>CENTRO DE REFERENCIA DE SALUD + MAIPŪ</p>
Edición: Primera	Fecha: Julio 2024	Vigencia: 2 años	Página 1 de 12

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

Centro de Referencia de Salud de Maipú

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
<p>Comité de Buenas Prácticas Laborales del CRS de Maipú</p>	 <p>Carolina Villegas Bruna Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas</p>	 <p>Osvaldo Acevedo Gutierrez Director</p>
Fecha: Julio 2024	Fecha: Julio 2024	Fecha: Julio 2024

 <p>Centro de Referencia de Salud de Maipú Ministerio de Salud Gobierno de Chile</p>	<p>Protocolo para la prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo</p> <p>Centro de Referencia de Salud de Maipú</p>	 <p>CENTRO DE REFERENCIA DE SALUD + MAIPÚ</p>	
Edición: Primera	Fecha: Julio 2024	Vigencia: 2 años	Página 2 de 12

INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, el Centro de Referencia de Salud de Maipú, 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.

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.

	<p>Protocolo para la prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo</p> <p>Centro de Referencia de Salud de Maipú</p>		
Edición: Primera	Fecha: Julio 2024	Vigencia: 2 años	Página 3 de 12

ALCANCE

Este protocolo es aplicable a todas las personas que se desempeñen en CRS Maipú, incluyendo personal de planta, contrata, suplencia y honorarios, como también a toda persona que se vincule con la institución, trabajadores /as externos, estudiantes en práctica, entre otros.

Para efectos de la redacción del presente documento, se utilizará la palabra funcionaria/o para incluir a todos/as a quienes han sido incorporados en Alcance.

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 (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo). El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. 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:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- 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.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe

Acoso Laboral:

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el 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

	<p>Protocolo para la prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo</p>		
<p>Edición: Primera</p>	<p>Fecha: Julio 2024</p>	<p>Vigencia: 2 años</p>	<p>Página 4 de 12</p>

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:

- 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.
- 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 afectan a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros. (artículo 2° 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 entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo

En materia de abordaje de este tipo de violencia este contenido en el Protocolo de Prevención y Manejo de Situaciones Conflictivas y Casos de Amenazas, Maltrato y Agresiones a Funcionarios y Funcionarias del CRS Maipú.

 <p>Centro de Referencia de Salud de Maipú Ministerio de Salud Gobierno de Chile</p>	<p>Protocolo para la prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo</p> <p>Centro de Referencia de Salud de Maipú</p>		 <p>CRS <i>Maipú</i> CENTRO DE REFERENCIA DE SALUD + MAIPÚ</p>
Edición: Primera	Fecha: Julio 2024	Vigencia: 2 años	Página 5 de 12

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 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.
- 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 “manterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos

	<p>Protocolo para la prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo</p> <p>Centro de Referencia de Salud de Maipú</p>	 <p>CENTRO DE REFERENCIA DE SALUD + MAIPÚ</p>	
Edición: Primera	Fecha: Julio 2024	Vigencia: 2 años	Página 6 de 12

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 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.

PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La Dirección del Centro de Referencia de Salud de Maipú dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de 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, y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

DERECHOS Y DEBERES DE LA INSTITUCIÓN Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- a) **Funcionarios, Funcionarias y 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

	<p align="center">Protocolo para la prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo</p> <p align="center">Centro de Referencia de Salud de Maipú</p>		
Edición: Primera	Fecha: Julio 2024	Vigencia: 2 años	Página 7 de 12

- 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 la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento

b) Institución

- 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 los funcionarios/as.
- 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
- 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.

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, será liderado por el Comité de Buenas Prácticas Laborales, instancia de participación funcionaria que cuenta con los siguientes integrantes: Asociaciones Gremiales y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en conjunto con la institución, representada por las siguientes áreas: Gestión de Personas, Calidad de Vida Laboral, Representante Comité de Aplicación CEAL-SM, Referente de Género y Relaciones Laborales.

Es responsabilidad del CRS Maipú 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 Institución ha designado a la jefatura de la Unidad de Salud Integral del Funcionario, o quien le subrogue quienes deben estar o ser capacitadas en estas materias, correo electrónico: saludfuncionaria@crsmaipu.cl.

Se capacitará a los funcionarios/as sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, cuyas instancias serán explicitadas en el punto 3 de medidas de información y

	Protocolo para la prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo		
Edición: Primera	Fecha: Julio 2024	Vigencia: 2 años	Página 8 de 12

capacitación. Los funcionarios/as podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a la Jefa del Departamento Calidad de Vida Laboral o quien le subrogue al correo electrónico calidadvidalaboral@crsmaipu.cl. Para el caso de funcionarios/as en régimen de subcontratación, será la empresa principal o mandante quien coordinará con la 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.

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. La institución 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.

El Centro de Referencia de Salud de Maipú, en concordancia con el trabajo en red que caracteriza al sector salud adhiere a la Política de Preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo del Servicio de Salud Metropolitano Central Res Ex. N°826 de fecha 30 de junio del 2024, y la revisará cada dos años. Esta política contiene 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.

1. Identificación de los factores de riesgo

La aplicación del instrumento de medición de ambientes laborales y salud mental CEAL – SM SUSESO realizada a fines del año 2023, ha permitido entregar un panorama amplio respecto a los riesgos psico laborales que se encuentran presentes en nuestra institución.

El resultado global del análisis arrojó un *Riesgo Bajo*, identificando algunos factores protectores que deben seguir siendo promovidos y potenciados como lo son la *calidad del liderazgo e inseguridad con las condiciones laborales*.

 <p>Centro de Referencia de Salud de Maipú Ministerio de Salud Gobierno de Chile</p>	<p>Protocolo para la prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo</p> <p>Centro de Referencia de Salud de Maipú</p>	 <p>CRS <i>Maipú</i> CENTRO DE REFERENCIA DE SALUD + MAIPÚ</p>	
Edición: Primera	Fecha: Julio 2024	Vigencia: 2 años	Página 9 de 12

No obstante, para hacer hincapié en el ámbito preventivo es que hemos ampliado la mirada sobre aquellas dimensiones que evalúa el instrumento y se encuentran en riesgo medio, por lo tanto, deben ser atendidas de manera especial para evitar que se conviertan en elementos gatillantes de violencia laboral en el futuro.

A continuación, se mencionan los factores de riesgo presentes en la institución:

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Carga de trabajo distribuida de manera desigual
Pocas instancias de autocuidado de equipos
Presencia de labores con alta sobrecarga emocional
Falta de instancias de retroalimentación constructiva
Pocas instancias para adquirir nuevos conocimientos y/o habilidades
Presencia de conductas asociadas a bromas desagradables y tratos injustos

2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos psicosociales de la institución, se implementarán distintas acciones y actividades destinadas a eliminar las conductas que puedan generar escenarios de acoso laboral, sexual y violencia laboral.

En el siguiente cuadro se identifican las medidas de prevención sugeridas:

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
Incorporar pausas saludables y tiempo de descanso en función de la carga laboral.
Capacitar en temas de autocuidado y manejo de estrés a jefaturas y unidades sometidas a alta exigencia emocional.
Implementar reuniones periódicas, individuales y grupales, con carácter informativo y para retroalimentación.
Otorgar facilidades y condiciones adecuadas para la realización de capacitaciones y actividades formativas en la institución.
Difundir y promover una política de buen trato institucional.
Capacitar de manera transversal en temáticas de derechos fundamentales, estereotipos de género, diversidad e inclusión.
Mantener un espacio de acogida y orientación permanente en temática VALS
Difusión Protocolo de Denuncia, Investigación y Sanción VALS
Campaña Abordaje de Prejuicios y Estereotipos que están a la base de la violencia laboral
Actualización Decálogo Buen Trato
Programa de Inducción con énfasis en ambientes laborales saludables y perspectiva de género
Campaña Juntos por el buen trato

	<p>Protocolo para la prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo</p> <p>Centro de Referencia de Salud de Maipú</p>		
Edición: Primera	Fecha: Julio 2024	Vigencia: 2 años	Página 10 de 12

Violencia ejercida por terceros:

En relación con este ámbito, de manera preventiva se informará a las empresas contratistas y subcontratistas de las medidas preventivas y normativas que se llevan a cabo en la institución en el contexto de la entrada en vigencia de Ley Karin. Mediante el reglamento que rige la relación con estas empresas denominado *Reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas*, se indicará claramente la tolerancia cero a cualquier comportamiento incívico que atente a la dignidad e integridad de los funcionarios y funcionarias del CRS Maipú.

3. Medidas de información y capacitación

Las jefaturas y funcionarios/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 salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

La entidad empleadora informará y capacitará a la comunidad funcionaria sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante el Programa Anual de Capacitación institucional y la responsable de esta actividad será la Jefa de Capacitación junto al Comité Bipartito de Capacitación.

Programa de Capacitación:

CURSOS
Código de Buenas Prácticas Laborales con énfasis en la Prevención y Manejo del Acoso Sexual y Laboral
Comunicación Eficaz: Herramientas para el Buen Trato al Usuario y Manejo de Conflictos
Inclusión y discapacidad
Deberes y Derechos de los funcionarios y funcionarias
Derechos de las asociaciones de funcionarios e Instancias de Participación
Procedimientos para la Investigación Sumaria y Sumario Administrativo
Habilidades de Liderazgo: Team Building
Autocuidado y Manejo del Estrés
Fortalecimiento del Trabajo en Equipo
Integridad Pública
Plan de Formación PREVIENE de la Dirección Nacional del Servicio Civil

	<p>Protocolo para la prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo</p> <p>Centro de Referencia de Salud de Maipú</p>	
Edición: Primera	Fecha: Julio 2024	Vigencia: 2 años
		Página 11 de 12

4. Mecanismos de seguimiento

El Centro de Referencia de Salud de Maipú con la participación Comité de Buenas Prácticas Laborales, evaluará semestralmente 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 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 institución o ante la Contraloría General de la República, en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado solicitándolo a la Jefa del Departamento Calidad de Vida Laboral o quien le subrogue al correo electrónico calidadvidalaboral@crsmaipu.cl.

El siguiente recuadro contiene las mejoras a implementar que serán evaluadas de manera semestral:

MEJORA A IMPLEMENTAR	EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO (Cumple / No Cumple)
Pausas saludables	
Capacitaciones – tiempo protegido	
Reuniones de equipo – retroalimentación periódica	
Política de buen trato – difusión	
Capacitaciones: derechos fundamentales – diversidad/ inclusión – estereotipos genero	
Equipos de acogida – orientación vals permanente	
Difusión Protocolo de Denuncia, Investigación y Sanción VALS	
Campaña Abordaje de Prejuicios y Estereotipos que están a la base de la violencia laboral	
Actualización Decálogo Buen Trato	
Programa de Inducción con énfasis en ambientes laborales saludables y perspectiva de género	
Campaña Juntos por el buen trato	

	<p>Protocolo para la prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo</p> <p>Centro de Referencia de Salud de Maipú</p>	 <p>CENTRO DE REFERENCIA DE SALUD + MAIPÚ</p>	
Edición: Primera	Fecha: Julio 2024	Vigencia: 2 años	Página 12 de 12

Canales de consulta e información:

Con la finalidad de que la comunidad funcionaria pueda realizar consultas o propuestas de mejorar a presente protocolo, se mantendrá disponible el correo electrónico: calidadvidalaboral@crsmaipu.cl, donde las diferentes instancias de participación: asociaciones gremiales, equipos de trabajo, funcionarios/as individuales, entre otros, puedan realizar sus presentaciones, las que serán canalizadas al Comité de Buenas Practicas Laborales para su análisis.

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

El Centro de Referencia de Salud de Maipú se compromete a establecer las medidas necesarias 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 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.

Difusión:

El contenido de este protocolo se dará a conocer a la comunidad funcionaria mediante diversos canales:

- Correo institucional
- Reglamento de Higiene y Seguridad
- Proceso de inducción institucional, de responsabilidad del/la Encargado/a de Reclutamiento y Selección.
- Cualquier instancia de participación funcionaria que lo amerite.

CONTROL DE CAMBIOS

EDICIÓN Nº	FECHA	MODIFICACIÓN	PUBLICADO EN	Nº DOCUMENTO
1a		Entra en vigor primera edición	La presente Resolución exenta	

<< Fin del Documento >>