



MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD TARAPACÁ
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS
DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL
NI 49 13/01/2025

Resolución Exenta N° _____/

Iquique, fecha Asignada en firma digital

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 los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado; Ley N°21.643 del 15 de Enero del 2024 que modificó 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; lo dispuesto en el Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, DFL N°01/2005 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto N°2.763 de 1979 y de las Leyes Nos. 18.933 y 18.469; Decreto 140/2004 del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento de los Servicios de Salud, D.F.L. N°29/04 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834/89 del Ministerio de Hacienda, D.F.L. N° 03/2017 Fija planta de personal del Servicio de Salud Tarapacá todas del Ministerio de Salud y las facultades que me confiere el Decreto afecto N°56 del año 2022 del Ministerio de Salud, y;

CONSIDERANDO:

Que, se realiza resolución de nuevo que sustituye la Resolución N° 05.118 del 05/12/2024 “Protocolo de Prevención del Acoso Sexual Laboral y la Violencia en el Trabajo”, por razones de Formato sin que existan cambios en el fondo.

RESUELVO:

Sustitúyase con fecha de 13 de enero 2024 la Resolución 05.118 del 05/12/2024 por la siguiente Resolución:



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO. SERVICIO DE SALUD TARAPACÁ.

I.-**APRUÉBASE** EL “PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO” del Servicio de Salud Tarapacá, el cual consta de 29 páginas.

II.-**ESTABLÉZCASE** que, el presente protocolo tiene una vigencia de 3 años a partir de la fecha de su aprobación y que se inserta a continuación:

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



Fecha elaboración versión 1: 28/11/2024



ÍNDICE

I. ANTECEDENTES GENERALES	4
1. Introducción.....	4
2. Objetivo	5
3. Antecedentes.....	5
4. Alcance.....	7
5. Definiciones	7
6. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	13
7. Organización para la gestión del riesgo.....	16
8. Aprobación del Protocolo	17
II. GESTIÓN PREVENTIVA	18
1. Identificación de los factores de riesgo	19
2. Medidas para la prevención	20
3. Acciones a Implementar	21
4. Mecanismos de seguimiento	22
5. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados	23
III. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.	24
1. Formalización de Denuncia.....	25
2. Recepción de Denuncias por Acoso Sexual, laboral o violencia en el Trabajo de la Red Servicio Salud Tarapacá	26
3. Procedimiento de derivación en caso de denuncias	26
4. Procedimiento de denuncia ante Violencia Interna	27
5. Difusión.....	28
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29



I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

En las últimas 2 décadas, Chile progresivamente ha reconocido la importancia de legislar en materia de violencia en el trabajo y más aún, ha avanzado en materia de incorporar la perspectiva de género, considerando que la violencia es vivida de forma distinta, dependiendo de la época o si afecta a hombres, mujeres o diversidades sexo genéricas.

Es así como, desde la promulgación del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales del año 2015, se ha definido que uno de los ejes fundamentales dentro de la función pública, será el propender al desarrollo de derechos, condiciones y ambientes laborales dentro de una política de gestión de personas.

Por su parte la Ley N°21643 Ley Karin, en su Art. 14, establece que los Órganos de la Administración del Estado, deberán contar con un protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en los entornos de trabajo, por lo cual el Servicio de Salud Tarapacá y establecimiento que lo conforman, han determinado priorizar la importancia de promover ambientes laborales saludables para las y los funcionarios(as) y prevenir la ocurrencia de hechos que atenten contra la dignidad funcionaria en el contexto laboral, independiente de su estamento, jerarquía o calidad contractual, para lo cual se deberán desarrollar acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.

Es así que también que frente a la presencia de conductas que atentan contra la dignidad de las personas y su abordaje, el presente protocolo establece los procedimientos referidos a la promoción de ambientes laborales saludables y a la prevención del acoso laboral/sexual, como también cualquier otra manifestación de violencia laboral de la cual pudiera ser víctima un trabajador o trabajadora del Servicio de Salud Tarapacá y establecimientos dependientes.

Este protocolo considera la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales relacionados con estas formas de acoso, bajo la perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.

Además, establece medidas para prevenir, mitigar y controlar estos riesgos, promoviendo mejoras continuas. Asimismo, aborda la capacitación de los funcionarios(as) sobre los riesgos identificados, así como las medidas antes descritas, incluyendo sus derechos y responsabilidades.



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 deficiencias de la gestión de los riesgos psicosociales en la Institución, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo el Servicio de Salud Tarapacá y Establecimientos dependientes, su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, la Institución y las personas que forman parte del servicio de salud se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del Servicio de Salud y establecimientos dependientes, les corresponden incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según los resultados de su seguimiento. En el caso de las personas pertenecientes al servicio, a apoyar a la Institución en la identificación de aquellos riesgos que detecten 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.

Objetivos Específicos:

- a) Prevenir la ocurrencia de situaciones de violencia en el entorno de trabajo, que pudieran exponer a las y los funcionarios a hechos susceptibles de ser identificados como factores de riesgos psicosociales, que afecten su salud, y eventualmente, constituyan una vulneración de su dignidad funcionaria.
- b) Proporcionar orientaciones técnicas, para la promoción de ambientes laborales saludables, la igualdad con perspectiva de género y la identificación y prevención del acoso laboral, sexual y discriminación arbitraria, contribuyendo así, a mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios(as).
- c) Promover acciones que contribuyan a prevenir los efectos negativos del acoso laboral, sexual y discriminación arbitraria.

3. Antecedentes

Principales antecedentes institucionales y normativos y/o el marco legal que regula los derechos de las personas y que entregan orientaciones para la prevención de la violencia laboral en las instituciones públicas:



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO. SERVICIO DE SALUD TARAPACÁ.

- a) Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículo 1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.
- b) Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19º, número 1º que establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”; número 2º “la igualdad ante la ley” y número 3º “la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos”.
- c) Ley Nº 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52º, que consigna el Principio de probidad administrativa, es decir, la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- d) D.F.L. 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, lo que se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual (Artículo 84 letra l)) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (Artículo 84 letra m)).
- f) Ley Nº 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código del Trabajo.
- g) Ley Nº 20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- h) Ley Nº 20.609, conocida como la Ley Zamudio, establece medidas contra la discriminación por razones de raza, condición, ideología, sexo, orientación sexual, identidad de género, apariencia o discapacidad., que mediante su artículo 15º incorpora modificaciones en los artículos 84 letra l) y 125 letra b) del Estatuto Administrativo.
- i) Programa Nacional de Trabajo Decente (OIT): Su objetivo es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.
- j) Convenio OIT 190 que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.
- k) Ley Nº 21.643 ley Karin y sus reglamentos, que establece la obligación de contar con un protocolo de prevención de violencia en el trabajo, acoso laboral/sexual, con enfoque inclusivo y medidas específicas.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO. SERVICIO DE SALUD TARAPACÁ.

- l) Instructivo Presidencial N°001 de 2015 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado; el que busca promover derechos, condiciones y ambientes laborales saludables en las instituciones públicas.
- m) Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales que tiene como objetivo identificar la presencia y nivel de exposición a riesgos psicosociales al interior de una organización y definir medidas de mitigación con el fin de proteger la vida y la salud de los trabajadores que se desempeñan en la institución. (Actualizada por Resolución Exenta N°1448 11/10/2022 de MINSAL).
- n) Decreto 2 del 7/05/2024 Ministerio del Trabajo y Previsión Social: Aprueba texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Período 2024-2028.

4. Alcance

Este Protocolo será aplicable a todo el personal que depende del Servicio de Salud Tarapacá, ya sea regidos por la Ley N° 15.076, la Ley N°19.664 y la Ley N°18.834. También aplicará a estudiantes de pre y posgrado en la realización de su práctica profesional o curricular.

Es importante visibilizar el alcance para funcionarios/as en Etapa de Destinación y Formación (EDF), Programa de Apoyo a la Enfermería Rural y demás personas que se encuentren en Comisiones de Servicio en toda la Red de Salud Tarapacá.

5. 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, de 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 2° inciso 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:



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO. SERVICIO DE SALUD TARAPACÁ.

- 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.
- **Comentarios sexuales inapropiados:** Hacer comentarios explícitos o insinuaciones sobre el cuerpo, la apariencia o la vida sexual de una persona.
- **Chistes o bromas sexuales:** Contar chistes de naturaleza sexual que incomoden a los demás.
- **Preguntas íntimas:** Hacer preguntas intrusivas o inapropiadas sobre la vida personal o sexual de alguien.
- **Proposiciones sexuales:** Pedir o sugerir favores sexuales, a veces con la promesa de beneficios o la amenaza de repercusiones.
- **Contacto físico no deseado:** Tocamientos, abrazos, besos, caricias, pellizcos o cualquier otra forma de contacto físico no consensuado.
- **Exhibición de material sexualmente explícito:** Mostrar imágenes, videos o material gráfico de naturaleza sexual en el lugar de trabajo o en un entorno profesional.
- **Miradas lascivas:** Mirar de manera insistente y lasciva a una persona, haciéndola sentir incómoda.
- **Mensajes inapropiados:** Enviar correos electrónicos, mensajes de texto o notas con contenido sexual no solicitado.
- **Acecho:** Seguir a alguien, aparecer repetidamente en su lugar de trabajo o fuera de él, o tratar de establecer un contacto no deseado.
- **Desnudez o exhibicionismo:** Exponer partes íntimas del cuerpo a otra persona sin su consentimiento.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

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.

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 serían menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”

Acoso laboral

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por la institución o por uno o más funcionarios, en contra de sus pares, 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:

- Juzgar el desempeño de un funcionario 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 una jefatura o por iniciativa de compañeros/as 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, origen étnico, género, orientación sexual, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a funcionario/a a permanecer sin tareas que realizar u obligar a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrar 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
- **Insultos y comentarios ofensivos:** Hacer comentarios despectivos o insultantes sobre una persona, su trabajo, su apariencia, su origen étnico, su género, su orientación sexual o cualquier otra característica personal.
- **Gritos y humillaciones:** Levantar la voz, gritar o humillar públicamente a una persona.
- **Instrucciones contradictorias:** Dar instrucciones contradictorias o confusas que dificulten la realización de tareas.
- **Descalificación profesional:** Cuestionar las capacidades, competencias o conocimientos profesionales de una persona de manera injustificada y malintencionada.

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.

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 surgen 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:



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO. SERVICIO DE SALUD TARAPACÁ.

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos 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.
- Realizar comportamientos descorteses o poco civilizados, que atenten contra los valores institucionales, tales como: no saludar o ignorar a funcionarios/as internos y externos.

Violencia en el trabajo ejercido por terceros ajenos a la relación laboral

Son aquellas conductas que afecten a los funcionarios y funcionarias, 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 resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo

Violencia de Género

La violencia de género consiste en actos violentos ejercidos contra una persona sólo por su género. Las acciones que consideramos violentas son todas aquellas que afectan de forma negativa a la identidad, la sexualidad y libertad reproductiva, la salud física y mental y el bienestar social de una persona.

Discriminación Arbitraria

Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales



como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Un ejemplo podría ser:

- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- Hacer comentarios despectivos sobre la inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.

Riesgo Laboral

Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de este.

Factores de Riesgos Psicosociales

Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización, y que pueden generar enfermedades de la salud mental e incluso somáticas en los funcionarios(as) personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes de abordar.

Civismo laboral

Es un conjunto de pautas de comportamiento que se basan en el respeto y la dignidad, y que se aplican en el ámbito laboral. El objetivo del civismo laboral es crear una cultura positiva e inclusiva en el lugar de trabajo.

El comportamiento de una persona en el entorno laboral puede ser positivo o negativo, y puede afectar el éxito del equipo y la dinámica de trabajo.

Para promover el civismo laboral:

- Respetar las ideas y pensamientos de los demás compañeros/as de trabajo.
- No discriminar a nadie
- Respetar la identidad de los/as demás
- Respetar las tradiciones y costumbres de los/as demás



- Reconocer los errores y pidiendo disculpas cuando es necesario.
- Contribuir a la buena convivencia laboral
- Concientizar a las personas sobre las consecuencias de su comportamiento
- Fortalecer el interactuar de forma positiva
- Asegurar que el civismo, el respeto y la dignidad sean la norma en todas las interacciones entre funcionarias/os.

Buen Trato Laboral

El Ministerio de Salud, define Buen Trato Laboral como una conducta de respeto a la dignidad humana, en las relaciones interpersonales y en el espacio laboral. Ello, independiente del rol que se cumple en la organización.

Ambientes Laborales Saludables

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define que: “Un Entorno Laboral Saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”

6. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

El Servicio Salud Tarapacá, 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, disponible en el siguiente link <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621> 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.

Responsabilidades *Directivos*

- a) Tratar a todas las personas con respeto y no cometer ningún acto de acoso o violencia.
- b) Velar por el fomento y protección de los derechos de las trabajadoras y trabajadores, en un ambiente digno, asegurando el respeto íntegro a su persona y propiciando una cultura del buen trato,
- c) Asegurar una participación y/o representatividad activa de directivos en la difusión y ejecución del plan de promoción y prevención.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO. SERVICIO DE SALUD TARAPACÁ.

- d) Velar por el cumplimiento de las acciones institucionales desarrolladas, a través del análisis de los diversos reportes del Servicio.
- e) Asegurar la participación de funcionarias y funcionarios en las acciones programadas.

Jefaturas de Servicio y Línea de Supervisión

- a) Tratar a todas las personas con respeto y no cometer ningún acto de acoso o violencia.
- b) Asegurar la participación activa en las actividades generadas desde el presente protocolo.
- c) Asegurar la participación de funcionarias y funcionarios en las actividades generadas desde el presente protocolo, gestionando internamente la inclusión de estas en la planificación del área.
- d) Asegurar la participación en procesos de capacitación en temáticas vinculadas con violencia laboral, como de sus equipos de trabajo.

Unidad de Comunicaciones y RRPP o su símil

- a) Tratar a todas las personas con respeto y no cometer ningún acto de acoso o violencia.
- b) Asesorar técnicamente a la Red respecto a la elaboración de material audiovisual de difusión y sensibilización sobre las temáticas vinculadas con el presente protocolo.
- c) Difundir a través de los medios de comunicación local el material audiovisual definido y priorizado según protocolo.

Depto. Calidad de Vida Laboral - Unidad de Buen Trato Laboral:

- a) Tratar a todas las personas con respeto y no cometer ningún acto de acoso o violencia.
- b) Coordinar con actores intervinientes el plan de trabajo que se desprende del presente protocolo, considerando acciones de difusión, socioeducativas e instancias institucionales de capacitación.
- c) Velar por el cumplimiento de las actividades programadas.

Comité de Buenas Prácticas Laborales:

- a) Tratar a todas las personas con respeto y no cometer ningún acto de acoso o violencia.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO. SERVICIO DE SALUD TARAPACÁ.

- b) Diseñar y participar en la elaboración del protocolo de promoción y prevención, y seguimiento del plan de trabajo derivado de éste.
- c) Apoyar el cumplimiento de las acciones y actividades comprometidas, identificando y generando acciones de mejora.

Asociaciones Gremiales

- a) Tratar a todas las personas con respeto y no cometer ningún acto de acoso o violencia.
- b) Participar activamente en la elaboración de material audiovisual de difusión y sensibilización sobre las temáticas vinculadas con el presente protocolo.
- c) Difundir el material audiovisual definido y priorizado, según protocolo.
- d) Participar en la coordinación, promoviendo la participación de funcionarios(as) en las mismas.
- e) Participar en instancias de capacitación sobre temáticas vinculadas.

Organismo Administrador de la ley OAL

Los artículos 1° y 2° de la Ley N°21.643, establecen las siguientes obligaciones a los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:

- a) Otorgar asistencia técnica para la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- b) Otorgar la asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y su sensibilización y difusión.
- c) Otorgar atención psicológica temprana a las víctimas en casos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo (Art. 211 Bis B inc. 2° del Código del Trabajo y Art. 133 inciso 2° del Estatuto Administrativo)

Departamento de Seguridad, Salud Ocupacional y Gestión Ambiental

- a) Tratar a todas las personas con respeto y no cometer ningún acto de acoso o violencia.
- b) Coordinar instancias de sensibilización, capacitación y difusión con OAL.
- c) Generar instancias de intervención en las unidades, para entregar orientación a las funcionarias y funcionarios sobre la presentación de casos para evaluación de enfermedad profesional.
- d) Levantar reclamos a OAL sobre el servicio prestado en instancias de difusión, sensibilización, capacitación y asistencia clínica.



Funcionarias y funcionarios

- a) Tratar a todas las personas con respeto y no cometer ningún acto de acoso o violencia.
- b) Cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Informar, de acuerdo con los canales establecidos, de los hechos que revistieren de posibles delitos, de acuerdo a lo establecido en el Art 61 Letra k) del D.F.L. 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- d) Contribuir a los ambientes laborales, promoviendo el decálogo del buen trato, el desarrollo de jornadas de cuidado y autocuidado de equipos y capacitación entre otras.

7. 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 mediante los Comités CEAL-SM y Comité Buenas Prácticas Laborales del Servicio Salud Tarapacá y de la misma forma los establecimientos en Red, para la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con la OAL.

En la confección y asesoría técnica de este Protocolo participaron las siguientes personas:

Participantes	Cargo
Valeria Chávez Guzmán	Referente Buen Trato SST
Estefanie Claros Ayala	Jefa Depto. Calidad de Vida Laboral SST
Maribel Arapio Sandoval	Jefa (S) Depto. Seguridad, Salud Ocupacional y Gestión Ambiental SST
Natalia Oyarce Torres	Referente Riesgos Psicosociales SST
Franco Petrillo Nara	Jefe Depto. Desarrollo Organizacional HETG
Sebastian Lobos Rodriguez	Psicólogo Clima Laboral HETG
Jaime Mendez Hurtado	Psicólogo Clima Laboral HETG
Paulina Soto Vega	Psicóloga Clima Laboral HAH
Alexandra Soto Zamora	Psicóloga Clima Laboral HAH
Nury Espejo Tárraga	Referente de Género



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.
SERVICIO DE SALUD TARAPACÁ.

8. Aprobación del Protocolo:

En el marco de este protocolo el Comité de Buenas Prácticas Laborales el Servicio de Salud Tarapacá promoverá la ejecución de las medidas preventivas que garanticen el buen trato, previniendo y todo tipo de discriminación y violencia laboral y de género. Además, se apoyarán e implementarán acciones orientadas al mejoramiento continuo de la calidad de vida del trabajador, asegurando un entorno laboral saludable y equitativo para todos.

APROBACIÓN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DEL SERVICIO DE SALUD TARAPACÁ.

NOMBRE	CARGO	ESTABLECIMIENTO	FIRMA
Maria Paz Herrería Lisboa	Directora Servicio Salud Tarapacá	Dirección de Servicio.	
José Vergara Oyarzo	Presidente	FENPRUSS DSST	
Eduardo Melibonido Saavedra	Secretario		
Alex Cordillo A	Secretario		
Natalia Opave T.	Referente de Riesgos Psicosociales	Depto. Seguridad, Salud Ocupacional y Gestión Ambiental	
Zulein Chávez S.	Depto. Buen Trato y Prevención de Violencia Laboral	Depto. Calidad de Vida Laboral D.S. Tarapacá	
ESTEFANIE CLAVOS Ayala	Jefa Calidad de vida laboral	Depto. Calidad de vida laboral y O. Gestión	
José Silva González	Jefe de participación (S) Género	Dirección de Servicio de Salud	
Sepo Toledo Pizarro	SDAP (S)	Servicio de Salud Tarapacá	
Monsiel Arellano S.	Jefe (S) DSSD/GA	Servicio de Salud Tarapacá	
Cristina Pizarro E.	REU DSST	Servicio de Salud Tarapacá	



II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. No obstante, 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.



Política de Prevención sobre el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.

Nosotros, las y los funcionarios del Servicio Salud Tarapacá, declaramos nuestro espacio laboral como un ambiente sano, inclusivo y tolerante, comprometido con la equidad y el respeto pleno a la diversidad. Rechazando categóricamente cualquier forma de violencia, acoso o discriminación, con especial énfasis en la violencia de género. Promoviendo la igualdad de oportunidades y el trato digno para todas las personas. Desde una perspectiva de derechos humanos, garantizamos un entorno basado en la justicia, la igualdad y el respeto, asegurando el bienestar y el desarrollo integral de todas las personas que conforman nuestra Institución.

Esta Política es nuestra declaración de deber y responsabilidad en materia de Trato laboral y Prevención de la Violencia. Este compromiso debe ser instaurado y compartido a toda la comunidad funcionaria del Servicio de Salud Tarapacá, en la medida que juntos somos responsables de generar acciones para crear entornos laborales saludables.


Maria Paz Iturriaga Lisbona
DIRECTORA Servicio Salud Tarapacá

Octubre 2024



1. Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionado con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas 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 CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) y/o denuncias por accidentes del trabajo (DIAT) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por violencia, acoso laboral o sexual (VALS) presentadas en los Departamentos de Calidad de Vida Laboral del Servicio de Salud Tarapacá y sus establecimientos dependientes, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los siguientes representantes:

- Jefatura Departamento de Seguridad, Salud Ocupacional y Gestión Ambiental DSST.
- Jefatura Unidad de Salud Ocupacional y Salud del Funcionario HAH.
- Referente de Riesgos Psicosociales Laborales DSST.
- Referente de género
- Jefatura Departamento de Calidad de Vida Laboral DSST.
- Jefatura Departamento de Calidad de Vida Laboral HAH.
- Un representante de cada Comité de Aplicación CEAL SM SUSESO de DSST – HAH.
- Un representante del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, miembro integrante del Comité de Aplicación CEAL SM SUSESO de DSST –HAH.
- Un representante del Comité de Buenas Prácticas de cada establecimiento pertenecientes al SST y HAH.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Falta de reconocimiento al esfuerzo
Inequidad en la distribución de las tareas
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas
Conductas de acoso sexual
Violencia o acoso de usuarios externos
Condiciones organizacionales estresantes
Hostilidad de subalternos
Hostilidad de la jefatura
Hostilidad de pares
Disfuncionalidad de la jefatura



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO. SERVICIO DE SALUD TARAPACÁ.

Ausencia de descansos
Ambigüedad o conflictos de roles
Limitación o imposibilidad de regular el trabajo
Limitación o imposibilidad de tomar decisiones
Limitación o imposibilidad de regular permisos
Carencia de utilización de habilidades del trabajador
Ausencia de ayuda e información necesaria
Conflictos interpersonales recurrentes

2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a prevenir las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

Acoso Laboral

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 diseñará, programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención.

Violencia Laboral

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.

Violencia de Género y Sexista

Asimismo, se darán a conocer los comportamientos que atenten contra la igualdad de género y derechos humanos, que el Servicio de Salud Tarapacá y sus establecimientos dependientes abordarán, y se implementará un plan de sensibilización sobre igualdad de género, basado en los principios de derechos humanos y no discriminación con ejemplos prácticos. Para ello se gestionará mediante el Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, al cual se encuentra afiliada la organización, un Plan Anual de Capacitación en temáticas que aborden la violencia, acoso laboral y sexual. Asimismo, el Servicio de Salud Tarapacá y sus establecimientos dependientes realizarán actividades que promuevan el conocimiento de la Política de Prevención de la Violencia, Acoso Laboral y Sexual, así como también acciones de sensibilización en dichas temáticas, para la población funcionaria.



Institución

Además, la Institución organizará actividades que promuevan el respeto a la diversidad, la equidad y el trato digno para todas las personas, eliminando estereotipos y prácticas sexistas en el entorno laboral y social.

Las Autoridades, jefaturas intermedias, supervisor(as) y los trabajadores(as) pertenecientes a las Leyes N° 18.834, 19.664 y 15.076, se capacitarán en temas específicos 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, mediante charlas, conversatorios, entre otros.

El Servicio de Salud y establecimientos dependientes informarán a los funcionarios y funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante los medios de comunicación interna tales como: Circulares, Memorándum, Boletines informativos, entre otros. Los responsables de esta actividad serán los Departamentos de Calidad de Vida Laboral, Departamentos de Seguridad, Salud Ocupacional, Gestión Ambiental y Referente de género, conjuntamente al Departamento de Comunicaciones de los tres establecimientos.

Las medidas que se implementarán serán programadas y estarán consignadas en el Programa de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

3. Acciones a Implementar

Medidas de prevención a implementar	Responsables	Periodicidad
Plan Comunicacional que incorpore el proceso de sensibilización de la organización, dando a conocer la Política de Prevención sobre el Acoso Sexual Laboral y Violencia en el Trabajo.	Depto. Calidad de vida laboral Comunicaciones Referente Género	Anual
Plan Anual de Capacitación gestionado con el OAL, en las temáticas de violencia, acoso laboral y sexual, violencia en el trabajo, vulneración de derechos y perspectiva de género.	Depto. Seguridad, Salud Ocupacional y Gestión ambiental.	Continua
Capacitación y Sensibilización para todos los y los trabajadores sobre el respeto en el lugar de trabajo, igualdad de género, prevención de la violencia y el acoso. Capacitación en liderazgo y gestión de conflictos para jefaturas y/o subrogancias, para que puedan identificar y abordar posibles situaciones de conflicto o acoso antes de que escalen.	Depto. Calidad de vida laboral	Anual
Programas de bienestar y Salud Mental para reducir el estrés y promover la salud mental en el personal, como clases de	Depto. Seguridad, Salud Ocupacional y	Anual





**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.
SERVICIO DE SALUD TARAPACÁ.**

mindfulness, yoga, risoterapia, entre otros.	Gestión ambiental.	
Aplicación del instrumento CEAL SM SUSESO y desarrollo de medidas y gestión de riesgos psicosociales, acorde a resultados obtenidos.	Depto. Seguridad, Salud Ocupacional y Gestión ambiental.	De acuerdo a SUSESO.
Plan de seguimiento y acompañamiento al funcionario, ante situaciones de violencia externa Tipo 1 y 2.	Depto. Seguridad, Salud Ocupacional y Gestión ambiental.	Anual
Seguimiento a funcionario/as, ante situaciones de violencia interna, contexto VALS.	Depto. Calidad de vida laboral	Anual
Capacitación a líderes de la organización, en aplicación de buenas prácticas relacionadas al reconocimiento laboral, por ejemplo: aplicación de notas de mérito, comunicaciones masivas vía correo institucional destacando logros obtenidos por los equipos, y otros. Impulsar la formación en igualdad de derechos y diversidad sexogenérica.	SDGP	Anual
Difusión de flujogramas de acción ante hechos de violencia externa entre la población funcionaria, mediante canales de comunicación de la Institución.	Depto. Seguridad, Salud Ocupacional y Gestión ambiental.	Anual
Difundir, mediante campañas semestrales, el Procedimiento de Denuncia investigación y Sanción de la violencia, acoso laboral y sexual en el trabajo.	Depto. Calidad de vida laboral	Anual
Realizar stand Informativo con orientación y Promoción Ambientes Laborales Saludables, autocuidado. Difusión de acciones para el bienestar de los funcionarios, como: Higiene del Sueño, Saludable, Manejo de las Emociones, entre otros.	Depto. Calidad de vida laboral	Anual
Campaña de sensibilización en prevención de estereotipos de género.	Depto. Calidad de vida laboral Encargado comunicaciones	Anual

4. Mecanismos de seguimiento

El Servicio de Salud Tarapacá y establecimientos dependientes, con la participación de los encargados de la identificación y evaluación de los riesgos, realizarán el monitoreo semestral del cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de 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, entre otros, y registradas en el periodo de



evaluación, los cuales se presentarán en el Comité de Buenas Prácticas Laborales mediante un reporte con los resultados de esta evaluación, y que podrá ser consultado por los funcionarios/as, solicitándolo al Departamento de Calidad de Vida Laboral o al Departamento de Seguridad, Salud Ocupacional y Gestión Ambiental.

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Se cumple	Revisión de proceso de gestión del riesgo psicosocial
Se cumple	Reunión con trabajadores

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

El Servicio de Salud Tarapacá en Red, 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 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.

Ejemplos Acciones:

- El Receptor de denuncia entregará información y orientaciones ante procedimiento de la denuncia.
- El receptor de denuncia solo podrá informar a terceros que no estuviesen involucrados en la investigación el número de denuncias y las Unidades o Departamentos involucrados a través del Comité de Buenas Prácticas Laborales.
- El Denunciante no podrá informar a pares o divulgar el inicio de un proceso disciplinario, o el contenido de este.
- El denunciante no podrá sindicar al acusado como culpable si la investigación no se ha terminado ha dado término o se ha aplicado sanción, por lo que debe primar el principio de inocencia.
- El Director deberá recibir la denuncia en sobre cerrado, y debiendo leer y determinar el proceso administrativo correspondiente, solo develará los antecedentes a los involucrados en el proceso.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO. SERVICIO DE SALUD TARAPACÁ.

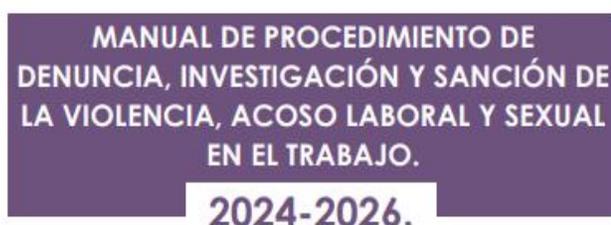
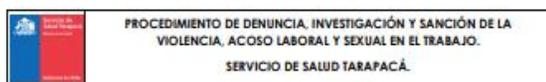
- Los involucrados indirectos del proceso administrativo asociado a la investigación (Receptores, Unidad de Personal o quienes elaboren documentos asociados al caso) deberán manejar con el mismo nivel de confidencialidad la información.

La Unidad de Fiscalía Interna solo informará a los receptores el estado de la denuncia, asociado a las medidas precautorias aplicadas, estado de la investigación, Resolución y nombre del Fiscal. Se difundirá anualmente el protocolo de prevención de violencia laboral, así como también el Manual de Procedimiento de Denuncias, Prevención y Sanción de la Violencia Laboral, dando énfasis a los principios básicos que rigen una investigación sumaria o sumario administrativo y las sanciones que conlleva el no cumplimiento de ellos.

Asimismo, para el cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 21.643 y el Estatuto Administrativo, se dispondrán anualmente instancias de capacitación para los funcionarios en temáticas como derechos humanos igualdad de género y prevención de la violencia laboral, acoso laboral y/o sexual, procesos de investigación, entre otros.

Por otro lado, en caso del uso malicioso y/o filtración del proceso de investigación sumaria o sumario administrativo, la autoridad competente tomará las medidas establecidas en el Estatuto Administrativo, velando por la honra de los involucrados, haciendo efectivas las eventuales responsabilidades administrativas.

III. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.



SERIE DOCUMENTAL LEY N° 21.643 "LEY KARIN"

Versión:	5.0
Fecha:	Agosto 2024
Vigencia	3 años



Mediante Resolución **exenta N°03.914**, fecha y origen se actualizó el Manual de Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción de la Violencia, Acoso Laboral y Sexual en el Trabajo (VALS) volumen 5.

El objeto del presente procedimiento es entregar una orientación teórico - práctico para exponer de manera correcta las acciones de Violencia, Acoso Laboral y Sexual en el trabajo, entregando a su vez herramientas que permitan intervenir desde lo legal y administrativo hasta el apoyo psicosocial requieren las personas involucradas.

Este Manual se actualizó y ajustó a la normativa legal vigente incorporando Dictámenes que la Contraloría General de la República ha emitido sobre materias de acoso laboral y/o sexual; también se siguen las normativas establecidas por el instructivo presidencial de igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual de fecha 23 de mayo de 2018 y por último, se integraron elementos teóricos que orientan a las personas sobre cómo prevenir estas problemáticas dentro de sus establecimientos.

Incorpora, además, Orientaciones generales y técnicas, acciones del Procedimiento de denuncia en el ámbito de la investigación y Formulario de formalización de denuncia por Violencia, acoso laboral y sexual en el trabajo. Acceso disponible mediante:

<https://www.saludtarapaca.gob.cl/calidad-de-vida/apoyo-psicosocial/buen-trato-laboral/>

<https://www.saludtarapaca.gob.cl/wp-content/uploads/2024/10/MANUAL-VALS-2024-VOL.5-Res.-03.914.pdf>

1. Formalización de Denuncia

El o la denunciante sea la **víctima** o un **testigo**, tiene la capacidad de formalizar la denuncia de forma presencial o mediante las distintas líneas de comunicación presentes en el Servicio. Es importante manifestar que la formalización de la denuncia se realiza siempre con firma y consentimiento de la víctima.

El receptor/a de denuncia entregará la información, documentos asociados y orientará al denunciante sobre el proceso para realizar la formalización de denuncia.



2. Recepción de Denuncias por Acoso Sexual, laboral o violencia en el Trabajo de la Red Servicio Salud Tarapacá

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a funcionarios/as respecto a la temática

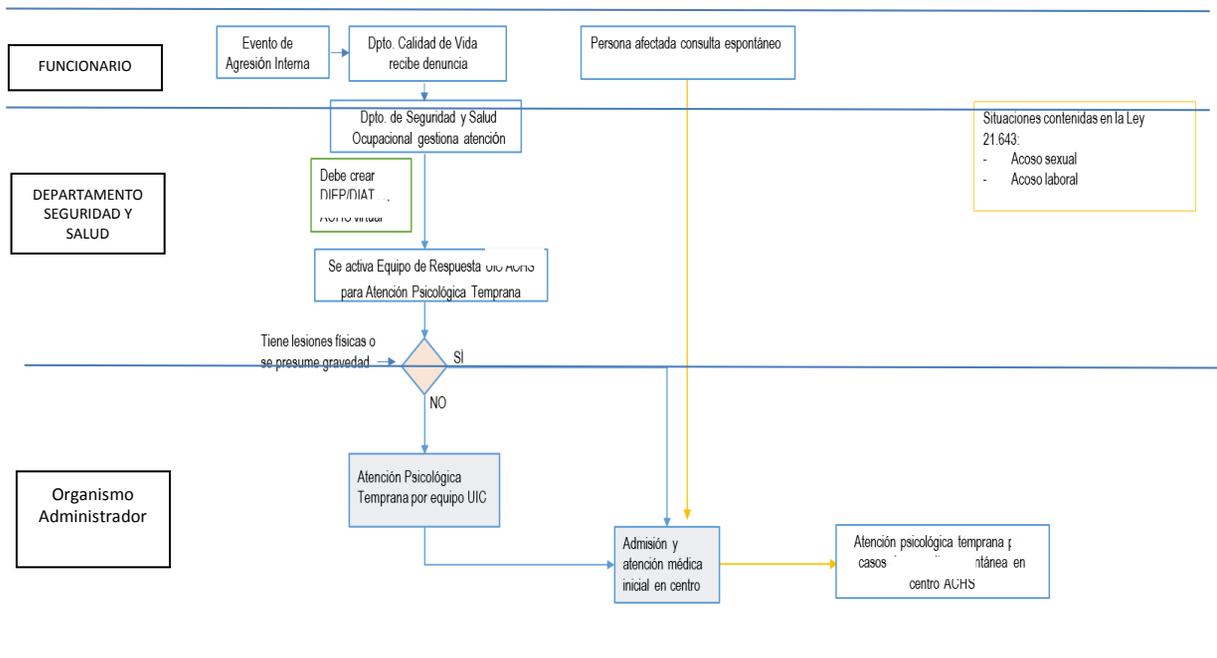
Receptores/as de VALS	Establecimiento	Correo electrónico
Valeria Chávez Guzmán	Servicio Salud Tarapacá	valeria.chavez@redsalud.gob.cl
Estefanie Claros Ayala	Servicio Salud Tarapacá	estefanie.claros@redsalud.gob.cl
Gonzalo Ortega Barraza	Servicio Salud Tarapacá	gonzalo.ortega.b@redsalud.gob.cl
Franco Petrillo Nara	Hospital Ernesto Torres Galdames	franco.petrillo.n@gmail.com
Sebastian Lobos Rodriguez	Hospital Ernesto Torres Galdames	sebastian.lobos.rodriguez@gmail.com
Erika Donoso Ávila	Hospital Ernesto Torres Galdames	erika.donosos@redsalud.gob.cl
Jaime Mendez Hurtado	Hospital Ernesto Torres Galdames	jaimendez1973@gmail.com
Paulina Soto Vega	Hospital Alto Hospicio	paulina.soto@hah.gob.cl
Alexandra Soto Zamora	Hospital Alto Hospicio	alexandra.soto@hah.gob.cl
José Bustos Guacucano	Hospital Alto Hospicio	jose.bustos@hah.gob.cl

3. Procedimiento de derivación en caso de denuncias

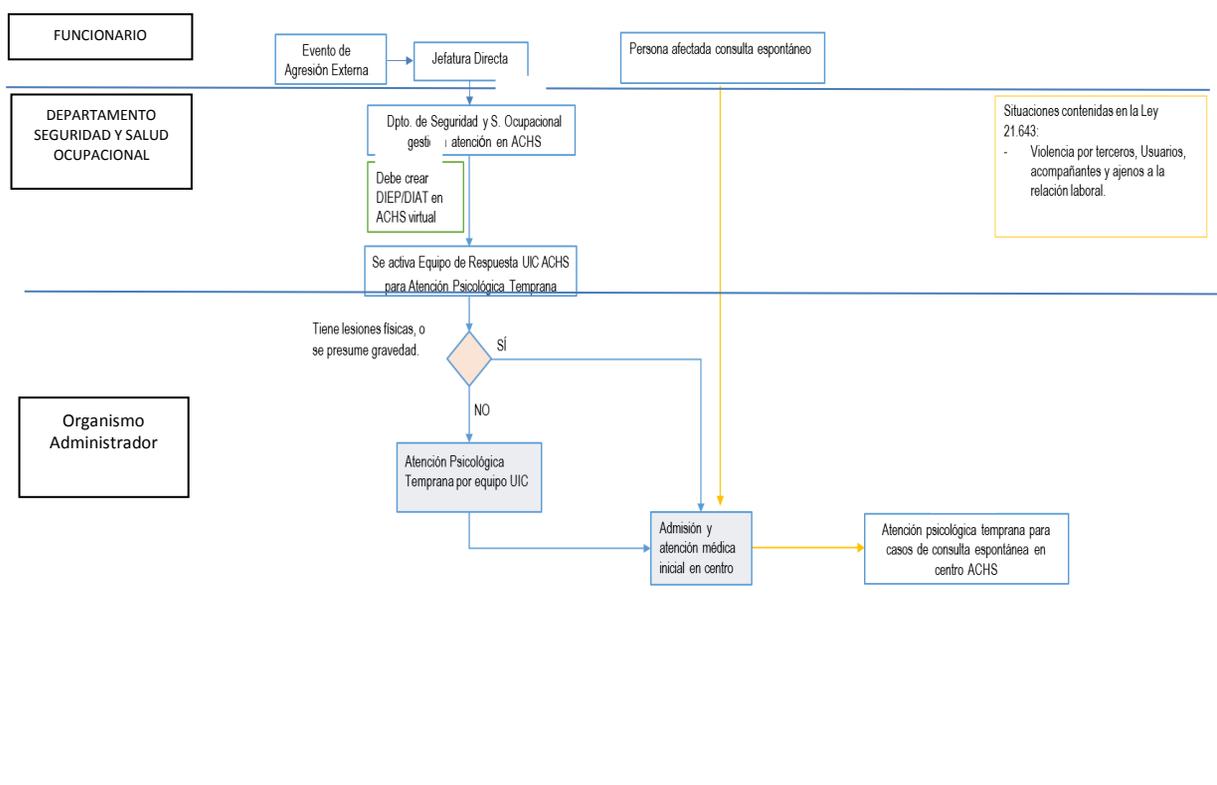
Ante denuncias por hechos de **violencia interna**, los funcionarios/as deben dirigirse al Departamento de Calidad de Vida Laboral para realizar la denuncia bajo los lineamientos del Procedimiento de VALS anteriormente mencionado, y luego serán derivados al Departamento de Seguridad, Salud Ocupacional y Gestión Ambiental para gestionar la Atención Psicológica Temprana con el Organismo Administrador.



4. Procedimiento de denuncia ante Violencia Interna



Ante denuncias por hechos de **violencia externa**, los funcionarios/as deben informar inmediatamente a su jefatura directa, para que sean derivados al Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional y gestionar la Atención Psicológica Temprana con el Organismo Administrador.



5. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a los funcionarios del Servicio de Salud Tarapacá, regidos por la Ley N° 15.076, la Ley N°19.664 y la Ley N°18.834. Así como también a estudiantes de pre y posgrado en la realización de su práctica profesional o curricular, mediante los siguientes medios: Canales formales de difusión (correos electrónicos y páginas del Servicio de Salud y la red asociada).

Asimismo, se planificarán de manera anual instancias de difusión como charlas, stands informativos, capacitaciones e intervenciones en equipo de manera presencial en distintas Unidades.

Se coordinará a través del Comité de Buenas Prácticas Laborales, en coordinación con el Departamento de Gestión y Desarrollo del Talento y sus Unidades Capacitación y Formación y Reclutamiento y Selección de Personas, el Departamento de Seguridad, Salud Ocupacional y Gestión Ambiental, el Departamento de Calidad de Vida Laboral y el Departamento de Gestión de Recursos Humanos y su Unidad de Gestión de Personal y Ciclo de Vida Laboral, y el Organismo Administrador (AOL), de manera anual instancias de difusión como charlas, stands informativos, capacitaciones e intervenciones.

Se difundirá semestralmente el protocolo de prevención de violencia laboral, así como también el Manual de Procedimiento de Denuncias, Prevención y Sanción de la Violencia Laboral, dando énfasis a los principios básicos que rigen una investigación sumaria o sumario administrativo y las sanciones que conlleva el no cumplimiento de ellos.

Para el cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 21.643 y el Estatuto Administrativo, se dispondrán anualmente instancias de capacitación para los funcionarios en temáticas como derechos humanos, igualdad de género y no discriminación, prevención de la violencia laboral, acoso laboral y/o sexual, procesos de investigación, entre otros.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO. SERVICIO DE SALUD TARAPACÁ.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CAPÍTULO V. Evaluación de riesgo psicosocial laboral. (s/f). SUSESO: Compendio Seguridad Laboral. Recuperado el 26 de julio de 2024, de <https://www.suseso.cl/613/w3propertyvalue-137248.html>
- (S/f-b). Minsal.cl. Recuperado el 26 de julio de 2024, de <https://www.minsal.cl/buen-tratolaboral/>
- LEY ANTIDISCRIMINACIÓN. (s/f). Observatorio de Participación Ciudadana. Recuperado el 26 de julio de 2024, de <https://observatorio.msgg.gob.cl/ley-n-20-609/>
- F. Obligaciones en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. (s/f). SUSESO: Compendio Seguridad Laboral. Recuperado el 26 de julio de 2024, de <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-726760.html>
- Contenidos mínimos del protocolo indicados en la Ley N°21.643. (s/f). SUSESO: Compendio Seguridad Laboral. Recuperado el 26 de julio de 2024, de <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-727115.html>

III.-REMÍTASE copia a los Establecimientos dependientes del Servicio de Salud Tarapacá para conocimiento y cumplimiento.

ANÓTESE, REGÍSTRESE Y PUBLÍQUESE EN EL SITIO WEB DE LA DIRECCION DEL SERVICIO DE TARAPACÁ Y DE LOS ESTABLECIMIENTOS DEPENDIENTES.

