



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

VERSIÓN: 1.0

PÁGINA: 1 de 22

VIGENTE: JULIO 2024

DEPARTAMENTO SALUD RENGO

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

NOMBRE	CARGO	FIRMA
Elaborado Por: Paula González P. Richard Spichiger D.	Prevencionista de riesgos Psicólogo Organizacional	
Revisado Por: Teresa Cáceres B. Pilar Lucero S. Francisca Pérez V. Marcela Pavez P. Pablo Gómez C. Ángeles García G. Cristian González G. Macarena Molina M. Natalia Roa Carlos Miranda M. Francisca Zúñiga Ángeles Saavedra Alejandra Marín	Director Depto. salud Directora CESFAM Rienzi Directora CESFAM Rosario Directora CESFAM CGMM RRHH Dpto. de salud RRHH Dpto. Salud Comité paritario Rosario Comité paritario Dpto. salud Comité paritario Rienzi Comité paritario CGMM Comité aplicación Dpto. salud Comité aplicación Rosario Asociación de funcionarios Rengo Asociación de funcionarios Rosario	
Aprobado Por: Pablo Villanueva G.	Director Dpto salud municipal Rengo	

INDICE

1.	PRESENTACIÓN.....	3
2.	OBJETIVOS.....	3
3.	ALCANCE.....	4
4.	DEFINICIONES.....	4
5.	PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO. 6	
6.	DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.....	7
7.	ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO.....	7
8.	GESTIÓN PREVENTIVA.....	8
9.	IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO.....	8
10.	MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN.....	9
11.	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO.....	11
12.	MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS.....	12
13.	DIFUSIÓN.....	12
14.	PAUTA PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO Y EL ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS PREVENTIVAS.....	13
15.	ANEXO N°1 "PAUTA DE PREGUNTAS SOBRE RIESGO PSICOSOCIAL".....	14
16.	ANEXO N°2 "PAUTA DE PREGUNTAS SOBRE EL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO".....	15
17.	ANEXO N°3 "PAUTA DE PREGUNTAS SOBRE COMPORTAMIENTOS INCÍVICOS Y SEXISTAS".....	16
18.	FICHA DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA POR SOSPECHA DE PATOLOGÍA MENTAL LABORAL. 17	
19.	ANEXO N°4 "AUTOEVALUACIÓN INICIAL DE CUMPLIMIENTO DE ASPECTOS DE LEGALES". 18	
20.	MARCO NORMATIVO Y LEGAL VIGENTE.....	21
21.	CONTROL DE CAMBIOS.....	22



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

VERSIÓN: 1.0

PÁGINA: 3 de 22

VIGENTE: JULIO 2024

1. PRESENTACIÓN.

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

PRINCIPIOS GENERALES:

En la Ilustre Municipalidad de Rengo, en adelante departamento de Salud", establecemos como obligación ineludible de toda Entidad u Organización, Pública o Privada velar por la seguridad y salud de sus funcionarios y trabajadores.

CONSIDERACIONES GENERALES:

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, El departamento de Salud Municipal 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 que ***“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 ***“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.

2. OBJETIVOS.

Dar cumplimiento de lo dispuesto por 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 y fortalecer los 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.

El departamento de Salud Municipal se compromete a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo como a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos de acuerdo a los resultados de su seguimiento. El departamento de Salud Municipal deberá identificar aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la seguridad y salud de las y los funcionarios y trabajadores conforme a lo dispuesto en el Artículo 184 del Código del Trabajo.

3. ALCANCE.

Este Procedimiento aplica a todo el personal del departamento de Salud, sus establecimientos, cualquiera sea su relación contractual: Contrata, Honorarios, Reemplazo, también para trabajadores de empresas en régimen de subcontratación, además de alumnos en práctica. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios proveedores y clientes que acudan a los diferentes establecimientos.

4. DEFINICIONES.

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 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 realizarlas.

La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe:

- a) Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- b) Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- c) Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- d) Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- e) 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 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:

- a) Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- b) 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.
- c) El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- d) Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- e) Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.

- f) Obligar a un 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.
- g) Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- h) Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- i) Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- j) 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 2 inciso segundo del Código del Trabajo).

- a) Gritos o amenazas.
- b) Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- c) Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- d) Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- e) 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:

- a) Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- b) Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- c) 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.
- d) 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.

- a) Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.

- b) Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- c) Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- d) 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.

- a) Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.
- b) Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.
- c) 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 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.

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

El departamento de Salud Municipal 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 enlace:

<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.

6. DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

De Los Funcionarios :

- 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 informado sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con que cuenta la entidad empleadora y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones, avances del proceso y medidas que se adopten para su cumplimiento.

De El departamento de Salud Municipal:

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la razón de género, mediante la gestión de los riesgos psicosociales, de entrega de 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.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adoptar las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear el cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

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, participaran en conjunto con la Municipalidad, los miembros de los Comités de Aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, y los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Departamento de Salud deberá implementar las medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, El departamento de Salud Municipal ha designado a las Áreas de Prevención de Riesgos, psicólogo organizacional y Recursos Humanos, directoras de cada establecimiento de salud a cargo de estas actividades, la que debe estar o ser capacitada en estas materias.

El departamento de Salud Municipal capacitará a los funcionarios sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas por medio de cursos, talleres y charlas de difusión de forma presencial y remota. Las entidades encargadas de estas serán las Áreas de Prevención de Riesgo, psicólogo organizacional, Recursos

Humanos, directoras de cada establecimiento de salud, los Comités Paritarios, los Comités de Aplicación y el Organismo Administrador Mutual de Seguridad de la C.CH.C.

Los funcionarios podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en este Protocolo a su jefatura directa.

El departamento de Salud Municipal se coordinará con las empresas contratista externas que prestan servicios en sus instalaciones para dar cumplimiento a la prevención, a través de la entrega del protocolo.

8. 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 trabajo 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 salud municipal de Rengo se compromete a través de 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.

9. 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 incíviles 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) 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 oficina de partes de la municipalidad de Rengo o en su defecto en la contraloría general de la república.

Para la identificación de los factores de riesgos y su evaluación, se deberá tomar en consideración los resultados del cuestionario CEAL-SM, así como también, las particularidades del trabajo, el levantamiento de los procesos identificados, como también la naturaleza del servicio que presta el trabajador y otras herramientas conforme a las particularidades de cada actividad.

10. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN.

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

- a) 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.
- b) Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión del personal de las áreas o unidades afectadas.
- c) Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que abarcan comportamiento descortés 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.
- d) Además, El departamento de Salud Municipal 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.

Los directores, Jefaturas, Encargados de Áreas y los funcionarios, 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.

El departamento de Salud Municipal informará y capacitará a los funcionarios sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante capsulas, correo electrónico y el responsable de esta actividad será las Áreas de Prevención de Riesgo, Psicólogo organizacional, directoras de los establecimientos de salud y Recursos Humanos designada. Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los funcionarios a través de capsulas, correo electrónico e intranet para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con las Áreas de Prevención de Riesgo, Psicólogo organizacional, directoras de los establecimientos de salud, Recursos Humanos, comité paritario, comité de aplicación y personas designadas.

10	Conflictos interpersonales recurrentes	Talleres de resolución de conflictos																	
11	Ataques a la vida privada de la víctima	Talleres enfocados en relación interpersonales y denuncias																	
12	Riesgo a la reputación profesional y personal	Talleres de habilidades blandas, trabajo en equipo y denuncias																	
13	Rumores	Talleres enfocados en relación interpersonales y denuncias																	
14	Agresiones verbales	Talleres enfocados en relación interpersonales y denuncias																	
15	Comentarios y ofensas de connotación sexual	Talleres de habilidades blandas, trabajo en equipo y denuncias																	

11. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO.

Departamento de salud con la participación de los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y de los Comités de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos. En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL-SM, cuando corresponda su medición; el número 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 El departamento de Salud Municipal o ante la contraloría, entre otros, registradas en el periodo de evaluación. Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por los funcionarios solicitándolo a Prevención de Riesgo, psicólogo organizacional, Recursos Humanos, directoras de cada establecimiento de salud.

Se incorpora la evaluación y mejora continua del cumplimiento de la gestión preventiva.

En este recuadro se deben evaluar el cumplimiento de las medidas preventivas y su eficacia, estableciendo de manera continua las mejoras se deben implementar.

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO				
N°	MEJORA POR IMPLEMENTAR	Revisión de Cumple		
		SI	NO	N/A
1	Difusión			
2	Capacitación			
3	Cursos			
4	Talleres			
5	Charlas			
6	Política			
7	Protocolo			
8	Programa			
9	Manual del Buen Trato			

12. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS.

El departamento de Salud Municipal establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en el procedimiento 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.

13. DIFUSIÓN.

El departamento de Salud Municipal dará a conocer el contenido de este Protocolo a las y los funcionarios y trabajadores, mediante los siguientes medios: Reuniones ampliadas, reuniones de sector, capsulas, correo electrónico, intranet, entre otros. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, el Protocolo se dará a conocer a los funcionarios al momento de su incorporación, en la jornada de Inducción para funcionarios nuevos o en la suscripción del contrato de trabajo.

14. PAUTA PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO Y EL ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS PREVENTIVAS.

¿Qué son los Riesgos Psicosociales?

En los lugares de trabajo, además de los riesgos laborales más conocidos como son los riesgos físicos (polvo, radiación solar, radiación ionizante), riesgos químicos (productos químicos, de limpieza, insecticidas), biológicos (trabajo con fluidos humanos, de animales), ergonómicos (mobiliario o herramientas inadecuadas), existen también los riesgos psicosociales. Estos se refieren a la forma de organizar el trabajo (cantidad de trabajo, presión por cumplir, autonomía que tengan las personas trabajadoras para decidir algunos aspectos del trabajo), y a las relaciones personales dentro de él (tipo de control que ejercen las jefaturas, compañerismo, equidad en la distribución de tareas o premios, bonos, permisos).

Entre los riesgos psicosociales laborales se incluye la violencia y el acoso en el trabajo, que se definen como cualquier conducta inaceptable, o de amenaza de tales conductas, que se manifiesten una o varias veces, que cause o pueda causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y acoso por razón de género (Convenio 190, OIT).

¿Qué Consecuencias Tienen los Riesgos Psicosociales Mal Gestionados?

Hoy se sabe que los riesgos psicosociales pueden generar gran malestar e incluso enfermedades en las personas trabajadoras y pueden influir muy negativamente en la productividad de la empresa y en la atención que se les da a los usuarios, clientes, alumnos, pacientes, etc.

Algunos riesgos psicosociales pueden ser la causa de conductas de violencia y acoso entre las personas trabajadoras o desde las jefaturas hacia sus subordinados.

Si se Han Detectado Algunos de Estos Riesgos en la Empresa, ¿Qué Se Puede Hacer?

En todas las empresas suelen existir estos riesgos psicosociales, incluyendo el de violencia y acoso, y la mejor manera de enfrentarlos y controlarlos es a través de un diálogo entre todas las personas trabajadoras, sobre todo cuando se trata de empresas de menor tamaño.

En las empresas de menor tamaño los espacios de diálogo pueden ser más frecuentes (precisamente debido a su tamaño) en relación con diferentes aspectos de la forma en que se organiza el trabajo (asignación de las diferentes tareas, para organizar los permisos, los turnos, la distribución de la carga de trabajo, etc.). Lo que se propone en esta pauta no es tan diferente de esas conversaciones, solo que se guían por las preguntas que más adelante se señalan, tendientes a identificar los riesgos de violencia y acoso laboral.

¿Cómo se Pueden Gestionar/Administrar los Riesgos Psicosociales en el Trabajo?


Para administrar o gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo lo primero es conocerlos/identificarlos y saber si la empresa podría tener alguno de estos riesgos. Una manera de evaluar si existen estos riesgos es respondiendo las preguntas que se proponen en esta pauta. Es muy recomendable que estas preguntas se pudieran contestar en conjunto con la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa. Es una manera de iniciar un diálogo que resulte beneficioso para toda la organización.

A continuación, hay algunas preguntas que debemos responder con "SI" o "NO". Se sugiere que sean respondidas en conjunto por todas las personas, las y los funcionarios y trabajadores, incluyendo a El alcalde o alcaldesa, Administración Municipal, Directores, Jefaturas, Supervisores y Encargados de Áreas.

 SALUD MUNICIPAL DE RENGO	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO
	VERSIÓN: 1.0
	PÁGINA: 14 de 22
VIGENTE: JULIO 2024	

15. ANEXO N°1 "PAUTA DE PREGUNTAS SOBRE RIESGO PSICOSOCIAL".

PAUTA DE PREGUNTAS SOBRE RIESGO PSICOSOCIAL					
N°	PREGUNTA	SI	NO	N/A	¿QUÉ SE PROPONE PARA RESOLVER ESTA SITUACIÓN?
1	El personal de la empresa, ¿alcanza siempre a terminar a tiempo las tareas encomendadas?				
2	¿Recibe el personal el reconocimiento o el estímulo adecuado al esfuerzo que se pone en las tareas? (el reconocimiento naturalmente que puede ser económico, pero también puede ser un reconocimiento humano, una felicitación, una expresión de satisfacción por la jefatura o el/la empresario/a, un permiso especial, etc.)				
3	¿Se reparten las tareas de manera equitativa entre las personas trabajadoras?				
4	¿Pueden las personas trabajadoras expresar sus opiniones en todo momento?				
5	¿Existe compañerismo entre las personas trabajadoras?				
6	¿Sabes las personas trabajadoras que se espera de cada una cuando tiene que cumplir las tareas?				
7	¿Está bien limitado el tiempo que cada persona trabajadora le dedica al trabajo en la empresa?				
8	¿Son las relaciones entre las personas trabajadoras de respeto mutuo?				

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 1.0
		PÁGINA: 15 de 22
		VIGENTE: JULIO 2024

(*) En caso de que alguna de las respuestas anteriores fuera "NO", considere alguna solución organizacional para eliminar o reducir el problema, definiendo el plazo en que se espera poder implementar dicha medida y quién es la persona responsable de la implementación de ella.

16. ANEXO N°2 "PAUTA DE PREGUNTAS SOBRE EL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO".

PAUTA DE PREGUNTAS SOBRE EL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO					
N°	DURANTE LOS ÚLTIMOS 12 MESES EN LA MUNICIPALIDAD:	SI	NO	N/A	¿QUÉ SE PROPONE HACER PARA RESOLVER ESTA SITUACIÓN?
1	¿Han existido peleas o conflictos por diversos motivos?				
2	¿Hay un ambiente donde se dan bromas desagradables para algunas personas?				
3	¿Se molesta a personas trabajadoras a través de redes sociales, por otras personas de la misma empresa (correo electrónico, Instagram, Twitter (X), Facebook, etc.)?				
4	¿Han ocurrido hechos de acoso sexual?				
5	¿Han ocurrido hechos de maltrato físico (empujones, golpes, patadas) o amenazas de maltrato?				
6	¿Han ocurrido situaciones de trato desagradable o denigrante hacia algunas personas?				
7	¿Han ocurrido situaciones de amenaza, de burla o de crítica injustificada?				

(*) En caso de que alguna de las respuestas anteriores fuera "SI", considere alguna solución organizacional para eliminar o reducir el problema, definiendo el plazo en que se espera poder implementar dicha medida y quién es la persona responsable de la implementación de ella.

 SALUD MUNICIPAL DE RENGO	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO
	VERSIÓN: 1.0
	PÁGINA: 16 de 22
VIGENTE: JULIO 2024	

17. ANEXO N°3 "PAUTA DE PREGUNTAS SOBRE COMPORTAMIENTOS INCÍVICOS Y SEXISTAS".


Algunas de las situaciones de violencia y acoso tienen su inicio en conductas que se perciben como más leves y muchas veces han sido minimizadas o naturalizadas en el relacionamiento entre las personas trabajadoras.

Entre ellas están lo que se conoce como "comportamientos incívicos" (tal como tirar papeles sucios al suelo, examinar un cajón de escritorio de otra persona sin su permiso, gritar sin que sea necesario, hablar por celular cosas personales junto a compañeros de trabajo, entre otras).

De igual forma, a veces se observan conductas sexistas en las organizaciones (también llamadas "machistas"), como son, entre otras, interrumpir a una mujer cuando está hablando, darle explicaciones de alguna cosa sin que ella lo haya solicitado, hacer chistes sexuales, o comentarios sexuales sobre su apariencia, y en general cualquier conducta que denigre a una mujer, o a personas de otros géneros, e incluso a los hombres.

PAUTA DE PREGUNTAS SOBRE COMPORTAMIENTOS INCÍVICOS Y SEXISTAS					
N°	PREGUNTA	SI	NO	N/A	¿QUÉ SE PROPONE HACER PARA RESOLVER ESTA SITUACIÓN?
1	¿Se han observado comportamientos incívicos en el trabajo? (muchas veces en lo coloquial, se refiere a estas conductas como de "mala educación")				
2	¿Se han observado conductas que puedan ser consideradas sexistas dentro del trabajo?				

() Si alguna de estas preguntas se respondió con "SI", se recomienda que en el contexto de dialogo participativo entre todas las personas trabajadoras se redacte un código de buenas conductas, donde se aclare, con ejemplos concretos, qué tipo de conductas se espera que tengan las personas en sus relaciones dentro de la empresa, y qué tipo de conductas no serán toleradas por ningún motivo.*

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 1.0
		PÁGINA: 17 de 22
		VIGENTE: JULIO 2024

18. FICHA DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA POR SOSPECHA DE PATOLOGÍA MENTAL LABORAL.

Los siguientes son los elementos mínimos que debe contener la evaluación psicológica por sospecha de patología mental de origen laboral:

- 1) Identificación de la persona trabajadora evaluada, edad.
- 2) Historia laboral.
- 3) Descripción del trabajo específico que realiza.
- 4) Actitud y motivación hacia este.
- 5) Actitudes hacia jefatura, pares y subalternos.
- 6) Afectividad (tono afectivo predominante).
- 7) Exploración general de elementos de personalidad. (por ejemplo, rasgos obsesivos, histriónicos, narcisistas, evitativos, impulsivos, esquizoides, etc.); puede omitirse si se aplican pruebas proyectivas.
- 8) Evaluación de factores psicosociales.
- 9) Evaluación de carga mental de trabajo.
- 10) Cambios o modificaciones en condiciones o exigencias laborales que haya experimentado.
- 11) Factores de estrés extralaborales.
- 12) Explicaciones causales sobre la sintomatología que entrega la persona evaluada, y Conclusiones:
 - a) Hipótesis que unifique los antecedentes recopilados.
 - b) Presencia de factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

19. ANEXO N°4 "AUTOEVALUACIÓN INICIAL DE CUMPLIMIENTO DE ASPECTOS DE LEGALES".

AUTOEVALUACIÓN INICIAL DE CUMPLIMIENTO DE ASPECTOS DE LEGALES					
N°	ASPECTO I. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS	CUERPO LEGAL	SI	NO	N/A
			1	¿La entidad empleadora cuenta con Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (RIHS) y/o Orden Higiene y Seguridad (RIOHS) actualizado, según corresponda?	Código del Trabajo Art. 153, 154, Ley N°16.744, Art. 67 y D.S. N°40, Art. 14 y 20.
2	¿La entidad empleadora mantiene los registros actualizados de la recepción o entrega del RIHS o RIOHS a cada trabajador(a)?	Código del Trabajo Art. 153, 154, Ley N°16.744, Art. 67 y D.S. N°40, Art. 14 y 20.			
3	¿La entidad empleadora cuenta con un "Manual", "Guía", ¿"Protocolo o Instructivo" en concordancia con la implementación de la Ley N°21.645 sobre "La protección a la maternidad, paternidad y vida familiar"?	Ley N°21.645 sobre "La Protección a la Maternidad, Paternidad y la Vida Familiar".			
4	¿La entidad empleadora cuenta con el "Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo" de la Ley N° 21.643 (Ley Karin)?	Ley N°21.643 (Ley Karin) sobre la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo.			
5	¿La entidad empleadora cumple con la obligación de informar a sus trabajadores sobre riesgos laborales que entrañan sus labores, las medidas de prevención y los métodos de trabajo correctos, de una manera oportuna y conveniente, manteniendo un registro de dicha actividad?	D.S. N°40 Art. 21 y 24.			
6	¿En la entidad empleadora se ha constituido y se encuentra en funcionamiento el Comité Paritario de Higiene y Seguridad? (entidad empleadora con más de 25 trabajadores permanentes).	Ley N°16.744 Art. 66; Ley N°19.345, Art. 6 y D.S. N°54.			
7	¿El Comité Paritario de Higiene y Seguridad cuenta con un programa de trabajo propio y se reúne como mínimo una vez al mes?	Ley N°16.744 Art. 66; Ley N°19.345, Art. 6 y D.S. N°54.			
8	¿El Comité Paritario de Higiene y Seguridad realiza investigación de las causas de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales?	Ley N°16.744 Art. 66; Ley N°19.345, Art. 6 y D.S. N°54.			
N°	ASPECTO II. SANEAMIENTO BÁSICO	CUERPO LEGAL	SI	NO	N/A
1	¿La entidad empleadora cuenta con servicios higiénicos (o letrina sanitaria en caso de corresponder), de uso individual o colectivo,	D.S. N°594; Art. 21 y 22.			

	en cantidades adecuadas y si trabajarán hombres y mujeres, éstos se encuentran separados por sexo, en buen estado de limpieza y/o funcionamiento?				
2	Si el tipo de actividad de trabajo requiere del cambio de ropa, ¿existen vestidores (fijos o temporales) independientes para hombres y mujeres, con cantidad adecuada de casilleros y en buen estado general?	D.S. N°594; Art. 27.			
3	Si el trabajo implica contacto con sustancias tóxicas o causa suciedad corporal, dispone de duchas con agua fría y caliente para sus trabajadores.	D.S. N°594; Art. 21.			
4	¿El lugar de trabajo mantiene condiciones ambientales de ventilación confortables, por medios naturales o artificiales y que no causen molestias o perjudiquen la salud de los trabajadores (as)?	D.S. N°594; Art. 9, 22, 32, 33, 35 y 120.			
5	¿Si en la entidad empleadora se deben consumir alimentos, dispone de comedor fijo o móvil (según corresponda), separado de la(s) áreas de trabajo, con mesas y sillas de cubierta de material lavable, agua potable, cocinilla, lavaplatos, sistema de energía eléctrica y con un sistema de refrigeración para la conservación de alimentos?	D.S. N°594; Art. 28, 29, 30 y 128.			
6	¿La entidad empleadora, mantiene el lugar de trabajo adecuadamente iluminado con luz natural o artificial dependiendo de la faena o actividad que en él se realice?	D.S. N°594; Art. 103, 104, 106 y 120.			
7	La entidad empleadora toma las medidas necesarias contra las inclemencias del tiempo en los ambientes de trabajo (trabajo en faenas descubiertas, galpones o campo abierto).	D.S. N°594; Art. 10 y 121.			
N°	ASPECTO III. CONDICIONES DE SEGURIDAD	CUERPO LEGAL	SI	NO	N/A
1	¿La entidad empleadora ha suprimido en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los trabajadores?	D.S. N°594; Art. 37 y 39.			
2	¿La entidad empleadora mantiene señalización de seguridad informativa, visible y permanente, indicando agentes y condiciones de riesgo además del uso obligatorio de elementos de protección personal específicos en caso de ser necesario?	D.S. N°594; Art. 37 y 39.			

3	¿La entidad empleadora mantiene señalizadas las vías de evacuación, las redes de incendio y salidas de emergencia conforme la normativa?	D.S. N°594; Art. 37 y 39.			
4	¿La entidad empleadora mantiene las instalaciones eléctricas y de gas de acuerdo con las normas establecidas por la autoridad competente?	D.S. N°594; Art. 37 y 39.			
N°	ASPECTO IV. PREVENCIÓN DE INCENDIOS Y EMERGENCIAS	CUERPO LEGAL	SI	NO	N/A
1	¿La entidad empleadora mantiene un instructivo, protocolo o plan de acción para la gestión del riesgo de emergencia y desastres (accidente, incendio, sismo, terremoto, derrames, escapes de gas, inundaciones, tsunamis, atentado u otras situaciones que causen quiebres del proceso normal de trabajo)?	D.S. N°594; Art. 42, 44 y 52. Y D. S. N°47.			
2	¿En la entidad empleadora se manipulan sustancias o se generan residuos peligrosos (en la generación, almacenamiento, transporte, eliminación o reciclaje), en condiciones de seguridad adecuadas según las exigencias del Ministerio de Salud?	D.S. N°43 y D.S. N°148.			
3	¿La entidad empleadora cuenta con extintores de incendio adecuadamente mantenidos, en cantidad adecuada a las dimensiones de zona de trabajo, ubicados en lugares visibles, señalizados y de fácil acceso?	D.S. N°594; Art. 45 y 51.			
4	¿La entidad empleadora mantiene a los trabajadores instruidos y entrenados sobre la forma correcta de usar los extintores de incendio en caso de emergencia y cuenta con los registros correspondientes?	D.S. N°594; Art. 48.			
N°	ASPECTO V. PROTECCIÓN PERSONAL	CUERPO LEGAL	SI	NO	N/A
1	¿La entidad empleadora, realiza selección y proporciona a los trabajadores(as) sin costo y cualquiera sea la función que estos desempeñen, los elementos de protección personal que cumplan con los requisitos que exige el riesgo a proteger, según la normativa D.S. N°18 de 1982 del Ministerio de Salud?	D.S. N°594; Art. 53, 54, 57 y 58.			
2	La entidad empleadora, cumple con entregar capacitación/instrucción, teórico/práctica necesaria para el correcto uso y empleo de los elementos de protección personal a sus trabajadores(as).	D.S. N°594; Art. 53.			

NOTA: El listado de Autoevaluación Inicial de Cumplimiento de Aspectos de Legales, contempla sólo algunos aspectos de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, siendo parte del proceso inicial de detección de las brechas existentes en las entidades empleadoras. El Organismo Administrador en su rol de asesor, deberá proporcionar asistencia técnica mediante los canales que disponga para tal efecto y según resultados de la aplicación.

20. MARCO NORMATIVO Y LEGAL VIGENTE.

N°	NORMATIVA LEGAL VIGENTE	DESCRIPCIÓN DE LA NORMA
1	Constitución Política de la República de Chile de 1980	Artículo 19, N°1 que "Establece el Derecho a la Vida y a la Integridad Física y Psíquica de las Personas".
2	Convenio OIT N°190 de 2019.	Convenio OIT N°190 Sobre la Violencia y el Acoso, Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.
3	Decreto N°122 de 2023.	Promulga El Convenio OIT N°190 Sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo.
4	Código del Trabajo.	DFL N°1 Fija El Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Condigo del Trabajo.
5	Ley N°18.695 de 2006	Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades.
6	Ley N°18.883 de 1989.	Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
7	Ley N°19.378 de 1995.	Establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.
8	Ley N°19.070 de 1991.	Aprueba Estatuto de los Profesionales de la Educación.
9	Ley N°21.643 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.
10	Ley N°16.744 de 1968.	Establece Normas Sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Mediante esta Ley se Declara Obligatorio el Seguro Social Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y se Establecen Disposiciones para su Aplicación.
11	Ley N°19.345 de 1994.	Dispone la Aplicación de la Ley N°16.744, Sobre el Seguro Social Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a Trabajadores del Sector Público que Señala.
12	Ley N°21.645 de 2023.	Modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo "De la Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar".
13	D.S. N°594 de 1999.	Aprueba Reglamento Sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.
14	D.S. N°148 de 2003.	Aprueba Reglamento Sanitario Sobre Manejo de Residuos Peligrosos.
15	D.S. N°54 de 1969.	Aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
16	D.S. N°47 de 1992.	Fija Nuevo Texto de la Ordenanza General de la Ley General de Urbanismo y Construcciones.
17	D.S. N°43 de 2015.	Aprueba el Reglamento de Almacenamiento de Sustancias Peligrosas.
18	D.S. N°40 de 1969.	Aprueba Reglamento Sobre Prevención de Riesgos Profesionales.
19	D.S. N°18 de 1982	Certificación de Calidad de Elementos de Protección Personal Contra Riesgos Ocupacionales.

