



RESOLUCIÓN EXENTA N° 1864

MAT.: APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO (LEY KARIN).

Santiago, 31 JUL 2024

**VISTOS:**

Lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2763, de 1979, y de las leyes N° 18.469 y 18.933; en la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1 - 19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en el decreto supremo N° 38 de 2005 del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento Orgánico de los Establecimientos de Salud de Menor Complejidad y de los Establecimientos de Autogestión en Red; en la Resolución Exenta RA 116675/7/2023, de 16 de enero de 2023, que renueva designación en el cargo de Director de este Hospital Clínico; y en la resolución N° 6, de 2019, de la Contraloría General de la República; y

**CONSIDERANDO:**

1. Que, por decreto N° 122, de 7 de octubre de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores, se promulgó el Convenio 190, sobre la violencia y el acoso, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

2. Que, recogiendo algunas de las directrices relacionadas con políticas públicas que impone al Estado de Chile la ratificación del mencionado Convenio 190, de la Organización Internacional del Trabajo, por medio de la ley N° 21.643 se introdujeron diversas modificaciones al Código del Trabajo y a otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, también denominada Ley Karin.

3. Que, la referida ley N° 21.643 introdujo modificaciones a la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, imponiendo a los órganos de la Administración del Estado la obligación de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.

4. Que, en concordancia con la antedicha obligación, contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual permite fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, promoviendo y potenciando el buen trato, la igualdad con perspectiva de género, la no discriminación, así como prevenir tales conductas, y gestionar de manera adecuada los riesgos psicosociales en el Establecimiento, asumiendo colectivamente la responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

5. Que, para los efectos indicados se requiere contar con un Protocolo que aborde los aspectos ya mencionados, el que debe formalizarse a través del correspondiente acto administrativo, por lo que:

## RESUELVO

1. **APRUÉBASE** el **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO (LEY KARIN)**, del Hospital Clínico San Borja Arriarán.

2. **DÉJASE** establecido que el documento que por este acto se aprueba consta de dieciocho (18) páginas, y se expresa en documento anexo a la presente resolución, que se entenderá formar parte de ésta, y cuyo original, debidamente aprobado por esta Dirección, se mantendrá en poder del Departamento de Planificación y Desarrollo, dependiente de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas de este Hospital.

Todas las copias del Protocolo en referencia deberán guardar estricta concordancia con el texto original.

3. **TÉNGASE PRESENTE** que el Protocolo a que se refiere la presente resolución comenzará a regir a contar del día 1 de agosto de 2024.

4. **DIFÚNDASE** el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo (Ley Karin), a través de los mecanismos institucionales.

5. **PUBLÍQUESE** la presente resolución en el Portal de Transparencia Activa de este Hospital.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE en su oportunidad,**

  
SR. JORGE WILHELM DEL VILLAR  
DIRECTOR  
HOSPITAL CLÍNICO SAN BORJA ARRIARÁN




**DISTRIBUCIÓN:**

- Subdirección Médica
- Subdirección Administrativa
- Subdirección de Gestión del Cuidado
- Subdirección de Atención Integral al Usuario
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
- Departamento de Gestión del Cuidado de Matronería
- Departamento Asesoría Jurídica
- Departamento de Comunicaciones y Relaciones Públicas
- Departamento de Planificación y Desarrollo
- Departamento de Desarrollo Organizacional
- Unidad de Prevención de Riesgos
- Asociaciones Gremiales (Apruss - Asenf - Fenats - Asociación N°1/Fentes - Fenats Histórica - Asociación de Médicos Cirujanos, Cirujanos Dentistas, Químicos Farmacéuticos, Bioquímicos y otros)
- Comité Paritario de Higiene y Seguridad
- Transparencia
- Oficina de Partes

  
MINISTRO DE TE  
OFICINA DE PARTES

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

### HOSPITAL CLINICO SAN BORJA ARRIARAN

Elaborado Por:	Revisado Por:	Aprobada Por:
 <p>Carlos Chávez S. Jefe Unidad de Desarrollo Organizacional</p>	 <p>German Armijo A. Jefe Depto. Planificación y Desarrollo</p>	 <p>Carolina Neira Rojas Subdirectora (s) Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas</p>
Julio 2024	Julio 2024	Julio 2024

## Contenido

I. ANTECEDENTES GENERALES.....	3
1. <i>Introducción</i> .....	3
2. <i>Objetivo</i> .....	3
2.1 <i>Objetivos específicos</i> :.....	3
3. <i>Alcance</i> .....	3
4. <i>Marco legal y normativo</i> .....	3
5. <i>Definiciones</i> .....	6
Acoso sexual: .....	6
Acoso laboral: .....	7
Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: .....	8
Conductas incívicas: .....	8
Sexismo:.....	8
6. <i>Conductas que no son consideradas acoso, violencia, conductas incívicas ni sexismo</i> .....	9
7. <i>Principios orientadores</i> .....	9
8. <i>Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de los(as) funcionarios(as)</i> :.....	10
9. <i>Organización para la gestión del riesgo</i> .....	11
II. GESTIÓN PREVENTIVA.....	12
1. <i>Identificación de los factores de riesgo</i> .....	12
2. <i>Medidas para la prevención</i> .....	13
III. MEDIDAS A IMPLEMENTAR Y MECANISMOS DE SEGUIMIENTO .....	14
1. <i>Mecanismos de seguimiento</i> .....	17
IV. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS .....	17
V. DIFUSIÓN .....	17

## I. ANTECEDENTES GENERALES

### 1. *Introducción*

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, el Hospital Clínico San Borja Arriarán ha elaborado el presente protocolo con las acciones definidas para prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, la cual en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

### 2. *Objetivo*

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.

#### 2.1 *Objetivos específicos:*

- a. Identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo.
- b. Propender a relaciones saludables basadas en el respeto y la dignidad de las personas.
- c. Robustecer los dispositivos locales en relación a la prevención de situaciones de Violencia, Acoso Laboral y Sexual.

### 3. *Alcance*

Este protocolo se aplicará a todas las personas que se desempeñen dentro del hospital, independiente de su calidad contractual y dependencia. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o alumnos en práctica.

### 4. *Marco legal y normativo*

a) La Constitución Política de la República de Chile, que asegura a todas las personas, en su Capítulo Tercero: De los derechos y deberes constitucionales, el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, la igualdad ante la ley, que prohíbe a la ley y a toda autoridad, el establecer diferencias arbitrarias; la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, que prohíbe a toda autoridad o individuo el impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado si hubiere sido requerida, y prohíbe además ser juzgado por comisiones especiales, como también prohíbe a la ley el establecer penas sin que la conducta que sanciona esté expresamente descrita en ella; el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia que prohíbe causar injustificadamente daño o descrédito a una persona o a su familia, a través de

un medio de comunicación social y que consistiere en la imputación de un hecho o acto falso; y el derecho a la libertad personal y a la seguridad individual.

b) Las bases generales de la administración del estado, que en su Título III: De la probidad administrativa, plantea como regla general el deber de los funcionarios de la Administración Pública, sean de planta o contrata, de dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, el cual consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

Dicho título además establece la obligación de las reparticiones encargadas del control interno en los órganos y organismos de la administración del estado, de velar por la observancia de estas normas, sin perjuicio de las atribuciones de la Contraloría General de la República. También se establece, una serie de conductas que contravienen especialmente el principio de la probidad administrativa, siendo de mayor relevancia para consideración de éste protocolo: el hacer valer indebidamente la posición funcionaria para influir sobre una persona con el objeto de conseguir un beneficio directo para sí mismo, o para un tercero; e intervenir, en razón de las funciones, en asuntos en que se tenga interés personal o en que lo tengan el cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive. Asimismo, participar en decisiones en que exista cualquier circunstancia que le reste imparcialidad. Las autoridades y funcionarios deberán abstenerse de participar en estos asuntos, debiendo poner en conocimiento de su superior jerárquico la implicancia que les afecta.

c) El Estatuto Administrativo, que prohíbe en su artículo 84 el realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, considerando acciones de este tipo el acoso sexual, acoso laboral y la discriminación arbitraria, las cuales se comprenderán según lo establecido en el Código del trabajo, en sus artículos 1° Y 2°. Además, se considera el Artículo 121, el que establece que los funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias: censura, multa, suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y destitución. Sobre ésta última medida, el Artículo 125 establece que procederá cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa. Respecto de la aplicación de estas medidas, en el Artículo 126 se establece que cuando el jefe superior de la institución, estimare que los hechos son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria o en el caso de disponerlo expresamente la ley, ordenará mediante resolución la instrucción de una investigación sumaria, la cual tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, y la individualización de los responsables y su participación, si los hubiere, designando para tal efecto a un funcionario que actuará como investigador. De forma similar, según el Artículo 128, se comprende que, si la naturaleza de los hechos denunciados o su gravedad así lo exigiera, a juicio de la institución, se dispondrá la instrucción de un sumario administrativo, el cual ordenará el jefe superior de la institución, mediante resolución, en la cual designará al fiscal que estará a cargo del mismo. Como requisito, el fiscal deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario que aparezca involucrado en los hechos, y para el caso de denuncias relacionadas con VALS, idealmente poseer capacitaciones respectivas en la temática. Si designado el fiscal, apareciere involucrado en los hechos investigados un funcionario de mayor grado o jerarquía, continuará aquél sustanciando el procedimiento hasta que disponga el cierre de la investigación. Cabe mencionar además, acorde al Artículo 139, que cuando los hechos investigados y acreditados en el sumario pudieren

importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, el dictamen – del fiscal – deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria, sin perjuicio de la denuncia que de los delitos debió hacerse en la oportunidad debida.

El estatuto administrativo establece además en su artículo 61, letra K, la obligación de cada funcionario de denunciar, con la debida prontitud, los crímenes o simples delitos y a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente de aquéllos que contravienen el principio de probidad administrativa regulado por la ley N° 18.575. En complemento, el artículo 90 establece para los funcionarios el derecho a ser defendidos y a exigir que la institución a que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma. Es relevante además para esta materia el Artículo 90B, que establece como requisitos para la presentación de denuncias el que ésta deberá ser fundada y cumplir con la presentación de todos los antecedentes necesarios para la revisión del caso.

d) El Código del trabajo, que en su artículo 2°, señala que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice 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. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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.

e) El Código Penal, que en el artículo 260 define a los empleados públicos, en los siguientes términos: "... se reputa empleado todo el que desempeñe un cargo o función pública, sea en la administración central o en instituciones o empresas semifiscales, municipales, autónomas u organismos creados por el Estado o dependientes de él, aunque no sean del nombramiento del Jefe de la República ni reciban sueldo del Estado. No obstará a esta calificación el que el cargo sea de elección popular". La definición contenida en el artículo 260 del Código Penal, antes transcrita, es para los efectos del Título V del Libro II y para los efectos del Párrafo IV del Título III del antedicho Libro. Sin embargo, la jurisprudencia judicial ha hecho extensiva esa definición a los delitos vinculados con la función pública, comprendiendo a quienes desempeñen un cargo o una función pública, cualquiera sea el carácter del órgano para el que ejerzan estas funciones o la naturaleza jurídica del vínculo que los une al correspondiente servicio. Esto principalmente para referirse a conductas que constituyan infracciones o delitos de funcionarios que afectan la probidad administrativa, encontrando pertinente para efectos de este protocolo, nombrar lo comprendido como abusos contra particulares, considerando los vejámenes injustos y apremios ilegítimos; la resistencia, y la desobediencia, entre otros.

f) La Ley 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.

g) Las Resoluciones Exentas relacionadas en el HCSBA.

h) Resolución N°1 de 2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil aprueba Normas de Aplicación General en Gestión y Desarrollo de Personas, en el título VII Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral (para el sector público).

i) El Instructivo Presidencial N°6/2018 se aborda la igualdad de oportunidades y la prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado (para el sector público).

j) Decreto con Fuerza de Ley número 29 de Ministerio de Hacienda, que deja texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley No 18.834, sobre Estatuto Administrativo, ya que en su artículo 84, letras l y m, reconoce dentro de las prohibiciones funcionarias acciones que atenten contra la dignidad funcionaria como el acoso sexual y acoso laboral (para sector público).

k) ORD.N°: PIN-OO-00560-2024; “Informa lineamientos para la implementación de la Ley N°21.643 “Ley Karín”, en los servicios públicos”, del 17 de julio del 2024.

l) N°E516610/2024, Contraloría General de la República, “Imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N° 21.643 (Ley Karín) introdujo en las Leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, del 19 de julio del 2024.

## 5. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen generar acoso o violencia en el trabajo:

### ***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.

Conductas que son consideradas como Acoso Sexual, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, por ejemplo:

- Que un o una funcionaria envíe a otro, mensajes o imágenes sexualmente explícitos o que uno o varios de éstos participen en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del o la destinataria.
- Que una funcionaria o funcionario ofrezca recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.



- Que dentro del hospital, alguna jefatura, par o subordinado, presione a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Que dentro del hospital surjan conductas sexuales no deseadas o no consentidas, que va desde contactos físicos indebidos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- U otros que se determinen en las indagatorias posteriores a una denuncia.

**Acoso laboral:**

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más funcionarios(as), en contra de otro u otros(as), 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.

Conductas que son consideradas como Acoso Laboral, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, por ejemplo:

- Que una funcionaria o un funcionario de mi turno juzgue el desempeño de otro de manera ofensiva.
- Que alguna funcionaria o funcionario aisle, corte o restrinja 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.
- Que las y los funcionarios usen nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Que un miembro de mi equipo u otro en general, haga comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Que un supervisor o jefatura obligue a alguien a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Que una jefatura, par o un subordinado envíe mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto; o el envío de mensajes o solicitudes fuera del horario laboral establecido o previamente acordado dependiendo de la naturaleza de las funciones.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- Que un superior realice cambios de puesto de trabajo y/o funciones con la clara intención de menoscabar o dañar a las y/o los funcionarios del servicio.
- 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.
- U otros que se determinen en las indagatorias posteriores a una denuncia.

***Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:***

Son aquellas conductas que afecten a las funcionarias y a los funcionarios, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Conductas que son consideradas como violencia en el trabajo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas funcionarias o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo por terceros ajenos a la institución.

***Conductas incívicas:***

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 las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se recomienda:

- Que alguna funcionaria o funcionario use un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla, y evite gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- Que los equipos de clínicos y administrativos u otros, respeten los espacios personales del resto de las personas
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo.

***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.

Conductas que son consideradas como Violencia en el trabajo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- 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.
- U otros que se determinen en las indagatorias posteriores a una denuncia.

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 “manterrupting”.
- 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”.

#### **6. Conductas que no son consideradas acoso, violencia, conductas incívicas ni sexismo**

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, 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 institución o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un(a) funcionario(a) sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar 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 de los(as) funcionarios(as) y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

#### **7. Principios orientadores**

El Hospital Clínico San Borja Arriarán reconoce la importancia de los factores psicosociales en el entorno laboral y por lo tanto se compromete a gestionar ambientes de trabajo saludables y seguros en la búsqueda de calidad de vida para las y los funcionarios.

Por lo tanto, se dará cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024 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 16.744.

Entre esos principios, básicamente corresponden a:

- Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental.
- Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.
- Equidad de género y diversidad.
- Universalidad e inclusión.
- Participación y diálogo social.

**8. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de los(as) funcionarios(as):**

Hospital Clínico San Borja-Arriarán	
<b>Deberes</b>	
Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas funcionarias	
Monitorear cumplimiento de las actividades definidas en el presente Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y la incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.	
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, asegurando además que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias, y que estas investigaciones se sometan a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, a través de una gestión orientada hacia el bienestar general de las y los funcionarios, y el ser sujetos a investigación por fiscales orientados y/o capacitados en la materia.	
Adoptar medidas para informar y capacitar adecuadamente a los funcionarios y funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los funcionarios y las funcionarias y los de la propia empresa	

Funcionarias y funcionarios del Hospital Clínico San Borja-Arriarán	
<b>Derechos</b>	<b>Deberes</b>
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

A denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello	Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo
A ser informados/as sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento	Informarse sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta el hospital, sus monitoreos y resultados; como además de otros protocolos vigentes a través de los canales institucionales establecidos para ello. Por último, se deberá hacer uso de las capacitaciones dispuestas por la organización, en estas y otras áreas.

### 9. Organización para la gestión del riesgo

La identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, serán realizadas en base a la información obtenida principalmente a través de la identificación y medición de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (CEAL/SM), licencias médicas y solicitud de intervenciones relativas a calidad de vida y desarrollo organizacional en el HCSBA, las cuales podrán ser revisadas con la participación de los funcionarios a través de su representación, ya sea por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, las asociaciones gremiales y el Comité de Buenas Prácticas Laborales.

Es responsabilidad del HCSBA la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado a la Unidad de Prevención de Riesgos.

El comité paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el cumplimiento de las medidas y actividades establecidas en el presente documento.

Se capacitará a las y los funcionarios sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de la Unidad de Capacitación.

Los funcionarios(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el protocolo a la Unidad de Desarrollo Organizacional, a través del correo [udo.hcsba@redsalud.gob.cl](mailto:udo.hcsba@redsalud.gob.cl).

El hospital, a través de su Unidad de Prevención de Riesgos, coordinará con empresas contratistas o de servicios transitorios para supervisar y vigilar el fiel cumplimiento de la normativa vigente.

La Unidad de Desarrollo Organizacional estará a cargo de orientar y resolver dudas en lo relativo a las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y cómo realizarlas, directamente en su unidad, o coordinando al correo [udo.hcsba@redsalud.gob.cl](mailto:udo.hcsba@redsalud.gob.cl), o al fono 2 2574 9134.

De acuerdo a procedimiento vigente, las denuncias serán recibidas en sobre cerrado, dirigidas a la Dirección del Hospital, a través de la Oficina de Partes, incluyendo el formulario de denuncias dispuesto en la Unidad de Desarrollo Organizacional, y en la página web del hospital. Se incorpora en el presente documento, que las denuncias que deseen ser realizadas de forma verbal, serán recogidas por la Unidad de Desarrollo

Organizacional, generándose por lo tanto un acta/consentimiento de la misma en condiciones de confidencialidad y privacidad que permitan el adecuado desarrollo de la misma y resguardar el bienestar de las y los funcionarios. Con posterioridad, esta deberá ser entregada en la oficina de partes del Hospital, por el mismo funcionario o en conjunto con quien realice la recepción y acta.

Las Asociaciones Gremiales, podrán formular planteamientos y peticiones, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

## II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también las conductas incívicas 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.

El HCSBA se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los factores psicosociales de acuerdo a las actividades comprometidas en el presente documento.

El Hospital Clínico San Borja Arriarán además velará, desde la calidad de vida laboral como eje estratégico de la organización, por el desarrollo de la vida funcionaria en ambientes libres de violencia y discriminación, a través de sus dispositivos preventivos y erradicando conductas o manifestaciones contrarias al bienestar de las y los funcionarios. Se considerará, además, que las relaciones interpersonales deberán basarse en el buen trato y el respeto hacia todas y todos los integrantes de la institución.

La política se dará a conocer a los funcionarios y funcionarias, mediante la entrega y disposición del presente protocolo, y los canales comunicacionales ya existentes en la organización.

### 1. *Identificación de los factores de riesgo*

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral, relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se utilizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM., consideradas en el Anexo N°1 **Resultados cuestionario CEAL-SM 2023/ SUSESO**

El documento estará sujeto a actualizaciones que surjan a raíz de la detección de nuevos factores de riesgos y/o directrices que puedan emanar de algún organismo superior.

## 2. *Medidas para la prevención*

En base a la identificación de riesgos previamente realizada, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Además, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

- Para fortalecer el liderazgo situacional, se realizarán capacitaciones de forma periódicas y programadas, que incluya a todas las personas que ejercen liderazgos al interior del hospital.
- Para fortalecer y fomentar la participación de funcionarios tanto en la actualización de protocolos y procedimientos atinentes al buen trato y convivencia laboral, así como en su difusión, se generarán instancias de participación a través del Comité de Buenas Prácticas Laborales para la revisión de los procedimientos vigentes, propuestas, sugerencias, estrategias comunicacionales en la evaluación de su atinencia o no a las necesidades de la organización,
- Para robustecer la relación de nuestros funcionarios con los usuarios, se realizarán capacitaciones de forma permanente en materias de Deberes y Derechos contemplados en la Ley N°20.584, buen trato y administración de conflictos.
- Para prevenir conductas sexistas, incívicas y discriminatorias, se diseñará una estrategia de promoción de ambientes laborales saludables, la cual incluirá una campaña comunicacional la cual se desplegará a través de los distintos canales de difusión que la institución establezca.

### III. MEDIDAS A IMPLEMENTAR Y MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

Medidas de prevención a implementar	Objetivos	Acciones específicas	Nombre indicador	Indicador	Meta
a) Para fortalecer el liderazgo situacional, se realizarán capacitaciones de forma periódicas y programadas, que incluya a todas las personas que ejercen liderazgos al interior del hospital.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entregar herramientas asociadas a liderazgos que puedan adaptar sus estilos a distintas situaciones y/o contextos.</li> </ul>	<p>Inducción en Liderazgo, a funcionarios que asuman un rol como tal.</p> <p>Capacitación en Liderazgo y Habilidades Directivas, a cada jefatura que haya realizado, hace más de dos años, su capacitación en relación a jefaturas dentro del hospital (actualización de contenidos) y para aquellos que la institución defina como necesidad específica</p> <p>Exposición inicial a todas las jefaturas del hospital, en torno a la implementación de la Ley Karin y sus alcances dentro de su rol, que cumplan el rol como jefaturas al momento de su entrada en vigencia.</p>	<p>% de jefaturas inducidas en liderazgo que asuman ese rol.</p> <p>% de jefaturas capacitadas en liderazgo y habilidades directivas o afines.</p> <p>% de jefaturas que asisten a la exposición</p>	<p>(N° de jefaturas inducidas en liderazgo/N° de jefaturas que asumen el rol) x 100</p> <p>(N° de jefaturas capacitadas en liderazgo/N° de jefaturas vigentes) x 100</p> <p>(N° de jefaturas asistentes a exposición/N° de jefaturas convocadas) x 100</p>	<p>1° Año: ≥75%(Ago-Dic 2024) 2° Año: ≥90%(Ene-Dic 2025)</p> <p>1° Año: ≥10%(Ago-Dic 2024) 2° Año: ≥30%(Ene-Dic 2025)</p> <p>1° Año: ≥100%(Ago-Dic 2024) 2° Año: ≥100%(Ene-Dic 2025)</p>
b) Para fortalecer y fomentar la participación de funcionarios tanto en la actualización de protocolos y procedimientos atinentes al buen trato y convivencia laboral, así como en su difusión, se generarán instancias de participación a través del Comité de Buenas Prácticas Laborales para la revisión de los procedimientos vigentes, propuestas, sugerencias, estrategias comunicacionales en la	Fomentar la participación de funcionarios en la actualización de protocolos y procedimientos atinentes a buen trato y convivencia laboral.	Realización de reuniones semestrales con el Comité de Buenas Prácticas Laborales, en donde se revisarán los objetivos de cada protocolo de resguardo, sus alcances, y ajustes a las necesidades del HCSBA.	Cantidad de reuniones realizadas por semestre	N° de Actas de reuniones firmada por participantes/N° de Actas de reuniones convocadas	100% en la realización de reuniones programadas





Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

CÓDIGO: PRO-PREV-VALS-2024      VERSIÓN 1°      FECHA 31/07/2024      Vigencia: 2 años      Pág. 15/18

<p>evaluación de su atingencia o no a las necesidades de la organización.</p>	<p>Comunicar dispositivos de apoyo a la comunidad hospitalaria</p>	<p>Difundir a través de los canales institucionales formales, todos los protocolos y dispositivos disponibles que buscan asegurar el ambiente de trabajo y bienestar de los funcionarios.</p>	<p>Porcentaje de ejecución de programa de difusión</p>	<p>(Cantidad de actividades ejecutadas / Cantidad de actividades programadas) x 100</p>	<p>1° Año: ≥50% (Ago-Dic 2024) 2° Año: 100% (Ene-Dic 2025)</p>
<p>Realizar acompañamiento bajo necesidades de trabajo levantadas por los equipos o propuestas por la institución</p>	<p>Difundir a través de los canales institucionales formales respecto a vías de consulta a la Unidad de Desarrollo Organizacional, en temáticas relativas a convivencia laboral.</p>	<p>Elaboración de programa de difusión según los canales institucionales</p>	<p>Elaborar programa de difusión en temáticas relativas a convivencia laboral.</p>	<p>1° Año: Programa de difusión en temáticas relativas a convivencia laboral al de 30 Dic 2024</p>	<p>1° Año: Programa de difusión en temáticas relativas a convivencia laboral al de 30 Dic 2024</p>
<p>c) Para robustecer la relación de nuestros funcionarios con los usuarios, se realizarán capacitaciones de forma permanente en materias de Deberes y Derechos contemplados en la Ley N° 20.584, Ley 21.188, Ley Mila, buen trato y administración de conflictos.</p>	<p>Promoción mensual de Protocolo Clave Verde, mediante correo electrónico. Reforzar de forma permanente a los funcionarios los Derechos y Deberes contemplados en la Ley N° 20.584, Ley 21.188, Ley Mila, habilidades en administración de conflictos y Buen Trato al Usuario</p>	<p>Difundir a través de los canales institucionales formales respecto al uso del dispositivo Clave Verde</p> <p>Elaborar plan de capacitación que incluya contenidos relativos a Derechos y Deberes contemplados en la Ley N° 20.584, Ley 21.188, Ley Mila habilidades en administración de conflictos, y buen trato hacia el usuario.</p>	<p>Elaboración de programa de difusión según los canales institucionales</p> <p>Elaboración de programa de capacitación relativa a contenidos previamente descritos.</p>	<p>Elaborar programa de difusión respecto a Clave Verde</p> <p>Elaborar programa de difusión respecto a Derechos y Deberes contemplados en la Ley N° 20.584, Ley 21.188, Ley Mila habilidades en administración de conflictos, y buen trato hacia el usuario.</p>	<p>1° Año: Programa de difusión en temáticas relativas a Clave Verde al de 30 Dic 2024</p> <p>1° Año: Programa de difusión en temáticas relativas a Derechos y Deberes contemplados en la Ley N° 20.584, Ley 21.188, Ley Mila, habilidades en administración de conflictos, y buen trato hacia el usuario.</p>



# Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

CÓDIGO:  
PRO-PREV-VALS-2024

VERSIÓN  
1°

FECHA  
31/07/2024

Vigencia:  
2 años

Pág. 16/  
18

<p>d) Para prevenir conductas sexistas, incívicas y discriminatorias, se diseñará una estrategia de promoción de ambientes laborales saludables, la cual incluirá una campaña comunicacional la cual se desplegará a través de los distintos canales de difusión que la institución establezca.</p>	<p>Promover ambientes de trabajo saludables, a través de la psicoeducación y mesas de trabajo participativas con la comunidad hospitalaria.</p>	<p>Conformar una mesa de trabajo para el diseño de estrategias comunicacionales atinentes, representativas y que tengan foco sobre ambientes laborales saludables</p>	<p>Conformación de la mesa de trabajo para la elaboración de la estrategia</p>	<p>Elaboración del programa comunicacional para la promoción de ambientes de trabajo saludables.</p>	<p>1° Año: Programa de comunicación institucional para la promoción de ambientes de trabajo saludables al de 30 Dic 2024 2° Año: 100% Ejecución del programa</p>
---	---	---	--	--	--

### **1. Mecanismos de seguimiento**

La supervisión de cumplimiento de las medidas a implementar, se realizará en base a los indicadores y metas planteadas anteriormente.

### **IV. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS**

El Hospital Clínico San Borja Arriarán 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.

### **V. DIFUSIÓN**

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las funcionarias y funcionarios, mediante los siguientes medios:

- Difusión a través de los canales institucionales.
- Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Anexo N°1 Resultados cuestionario CEAL-SM 2023/ SUSESO

<b>Violencia y acoso</b>	50.1% en riesgo medio
Definición dimensión	
Exposición a conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas por las personas, que se relacionan con características de quien sufre dicha conducta tales como su apariencia física, género u orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, creencias, etc.	
Posible origen del riesgo (analizar en conjunto con la columna siguiente)	
Violencia y acoso no son situaciones "de todo o nada", sino que tienen una expresión gradual dentro de una continuidad de conductas, desde las más leves a las más graves. La violencia y el acoso dentro del trabajo suelen tener múltiples orígenes, pero por lo general surgen cuando existen escasas normas de buen comportamiento y subestimación o tolerancia por las conductas hostiles, acompañado de otros riesgos psicosociales, como falta de reconocimiento a las tareas realizadas, jefaturas autoritarias o poco involucradas con los subordinados, escasa o nula participación de los trabajadores(as) en la elaboración de normas de trabajo, turnos, etc., y, con frecuencia, exigencias de rendimiento exageradas. La violencia y el acoso son solo las conductas manifiestas de factores de riesgo presentes en el trabajo.	