



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

SANATORIO ALEMAN

88.611.600-4

Versión N°	Fecha Aprobación	Elaborado	Revisado	Aprobado
2.0	Julio 2024	Felipe Marín Galindo Líder de Seguridad y Salud en el trabajo	Sebastian Goldsack G. Gerente de Transformación Digital y Operaciones	Claudia Carrasco H. Gerente Gestión de Personas

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

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

2. Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a las personas de la comunidad que conforma Sanatorio Alemán.

4. Definiciones

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

Acoso sexual: Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

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

En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- ❖ Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- ❖ Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- ❖ El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- ❖ Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- ❖ Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- ❖ Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- ❖ Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- ❖ Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- ❖ Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.

En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

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

Comportamientos incívicos: El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- ❖ Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- ❖ Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- ❖ El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- ❖ Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

Sexismo: Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de sexismo hostil es:

- ❖ Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- ❖ Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- ❖ Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- ❖ Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

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

Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos o sexismo inconsciente, propios del contexto de las relaciones laborales. 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. Todas las acciones anteriores se deben desarrollar, con pleno respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y no pueden ser utilizados para desarrollar subrepticamente mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico, circunstancia en que podrían configurar una eventual conducta de acoso.

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

a) Personas trabajadoras:

- ❖ Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- ❖ Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- ❖ Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- ❖ Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- ❖ Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- ❖ Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) Entidades empleadoras

Promover medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras

- ❖ Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- ❖ Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- ❖ Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- ❖ Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- ❖ Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

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 el empleador los miembros titulares del Comité Paritario.

Sra. Angélica Henríquez V.
Sr. Bernardo Arévalo D.
Sr. Bernardo Buscaglione M.
Sra. Dianis Peralta G.
Sr. Marco Quijón I.
Sra. Valentina Torres A.

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado a Felipe Marin Galindo Lider en Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo email es fmarin@sanatorioaleman.cl y el teléfono de contacto es el 2796270

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de distintas fichas preventivas, siendo el área de Seguridad y Salud en el Trabajo en responsable de desarrollarlas y la Gerencia de Personas la difusión vía BUK.

Los colaboradores/as podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a Felipe Marin Galindo Lider en Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo email es fmarin@sanatorioaleman.cl y el teléfono de contacto es el 2796270.

Las empresas contratistas deberán conocer y cumplir las directrices de este protocolo, pudiendo Sanatorio Alemán, solicitar evidencia de los cumplimientos de los aspectos contenidos en la Ley Karin por parte de las empresas contratistas.

Las personas a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes serán:

Leticia Esther Andaluz Grimberg, Jefe Control Interno y Cumplimiento, Gerencia General
Benjamin Eduardo Morales Fuentes, Lider de RRL, Gerencia Gestión de Personas.
Carola Nieves Tramón Cárdenas, Enfermera Coordinador, Subgerencia de Enfermería.
Ionit Mijal Rosemblum Kirshbom, Subdirectora de Asuntos Médicos, Dirección Médica.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Felipe Marin G.	Líder de SST	fmarin@sanatorioaleman.cl
Joseline Acuña	Jefa de Desarrollo y Bienestar	jacuna@sanatorioaleman.cl
Benjamín Morales	Líder de Relaciones Laborales	bmorales@sanatorioaleman.cl
Inostroza Vidal Ximena Margot	Presidente Sind 1	
Carrasco Garcez Eduardo Ernesto	Secretario Sind 1	
Garces De La Rosa Nicole Andrea	Tesorero Sind 1	
Matamala Perez Claudia Carolina	Secretario Sind 2	
Troncoso Lagos Elizabeth Paulina	Tesorero Sind 2	
Cortes Hermosilla Solange Valesca	Presidente Sind 2	
Uribe Muñoz Claudia Elizabeth	Presidente Sind 3	
Palavecino Castillo Loreto Soledad	Tesorero Sind 3	
Gacitúa Arteaga Camila Andrea	Secretario Sind 3	
Marcela Valderrama	Representante SIND N°4	
Monica Saavedra	Representante del CdA	
Dianis Peralta	Representante CPHS	

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, 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.

El empleador se compromete a promover en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante publicaciones en medios de comunicación internos, vía mailing y publicaciones de BUK.

Esta política fue elaborada, en forma participativa y será la revisará cada dos años.

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 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, diferentes factores de riesgo producto de situaciones de acoso o de violencia.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con la participación de los colaboradores/as, los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO

- ❖ Disputas o conflictos en el trabajo.
- ❖ Bromas desagradables de parte de sus compañeros de trabajo.
- ❖ Acoso relacionado al trabajo por correo electrónico, mensajes texto y/o en las redes sociales (por ejemplo, Facebook, Instagram, Twitter).
- ❖ Acoso sexual.
- ❖ Violencia física y psicológica ejercida por personas ajenas a la Clínica.
- ❖ Trato desagradable o denigrante, del cual le resulta difícil defenderse.
- ❖ Ha sido puesto en ridículo o injustamente criticado por compañeros de trabajo o jefaturas.

2. Medidas para la prevención

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

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, se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

Las jefaturas y los colaboradores/as, se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo incorporado en el programa preventivo de la Clínica, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los colaboradores/as en ficheros del Comité Paritario, para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Medidas de prevención a implementar

- ❖ Promover una política de prevención para todos los incidentes de violencia o acoso en el trabajo. La política debe ser explícita y tener amplia difusión entre todos los miembros de la organización.
- ❖ Mantener un protocolo de carácter público para saber qué hacer ante situaciones de este tipo. Asegurarse de que es conocido por todas las personas.
- ❖ Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso.
- ❖ Mantener en un mínimo los niveles de riesgo psicosocial laboral en todas las dimensiones, en todos los departamentos o servicios del lugar de trabajo.
- ❖ La evaluación de riesgo psicosocial debe materializarse en acciones preventivas reales, que monitoricen en forma constante. Esto es preventivo de la violencia y el acoso en el trabajo.
- ❖ Prácticas transparentes y espacios abiertos (salas de reuniones visibles, puertas abiertas, registro o respaldo de instrucciones importantes por escrito, acta de reuniones, etc).
- ❖ Contar con un mediador/a para atender diversos temas de conflicto al interior de la organización y que este procedimiento sea realizado de manera confidencial.
- ❖ Contar con un código de ética en el que se aborden situaciones críticas que pudieran ocurrir al interior de la organización y la forma de abordarlos. Este código debe ser conocido por todos los miembros de la organización.
- ❖ Generar una política de buen trato y luego promover la capacitación a todos los miembros de la organización en esta política.

3. Mecanismos de seguimiento

Sanatorio Alemán con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ Comité 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 la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a Felipe Marin Galindo Lider en Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo email es fmarin@sanatorioaleman.cl y el teléfono de contacto es el 2796270

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

Sanatorio Alemán promoverá 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.

IV. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: BUK, Newsletter ficheros, mailing, asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno, el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.

Anexo 1. Protocolo MUTUAL de Atención psicológica temprana

Ley N° 21.643 o Ley Karin: Atención Psicológica Temprana



La Atención Psicológica Temprana incluida en la Ley N°21.643 o denominada "Ley Karin" es un programa que busca otorgar la atención de primeros auxilios psicológicos para aquellas personas trabajadoras o funcionarias que realizaron una denuncia por ley Karin por acoso sexual, acoso laboral o violencia en el lugar de trabajo.

¿En qué consiste la Atención Psicológica Temprana?

Corresponde a un apoyo psicológico como medida de intervención precoz o de primera respuesta, mediante una única atención de primeros auxilios psicológicos.

¿Quién debe solicitarlo?

La o las personas definidas por el empleador como canal formal de recepción de la denuncia e investigación de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 21.643.

¿Qué información debo tener para realizar la activación de la Atención Psicológica Temprana?

- ✓ Nombre de quién lo solicita.
- ✓ Cargo de quién lo solicita.
- ✓ Contacto (teléfono) de quién llama o activa.
- ✓ Rut de la empresa o número de contrato.
- ✓ Nombre de la persona trabajadora que realizó la denuncia y que requiere ser atendida.
- ✓ Contacto (teléfono, correo electrónico) de la persona trabajadora que requiere ser atendida.
- ✓ Antecedentes y detalles de la denuncia.
- ✓ Fecha de la denuncia.

¿Cómo se activa si es adherente a Mutual?

Llamando al número 600 2000 555 opción 0 en menú Empresas (a partir del 1 de agosto)



Para más información te invitamos a revisar el sitio web con toda la información relativa a la ley, la normativa legal vigente, nuestra asistencia técnica, la atención temprana psicológica, formación y sensibilización y el material de difusión para empresas e instituciones.