

ACTUALIZACIÓN REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD – LEY 21.643/2024, MINTRAB (LEY KARIN)

INFORMACIÓN IMPORTANTE:

El presente documento pretende orientar y proporcionar a las empresas adherentes de Mutua de Seguridad, un modelo de anexo para la actualización del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, según las indicaciones emanadas por la Superintendencia de Seguridad Social referente a la Ley 21.643/2024, MINTRAB (Ley Karin).

Debido a lo anterior, en el documento encontrará textos entre corchetes “[]” y color **amarillo**, que se deben completar con la información que corresponda, conforme a las definiciones propias de cada empresa y/o institución; por ejemplo, la identificación de la entidad empleadora o de la dependencia, del o de los responsables de las actividades, entre otros.

En particular, las entidades empleadoras deberán ajustar los “títulos” y “artículos” de este anexo, para dar continuidad al Reglamento Interno propio y vigente.

Este documento considera elementos mínimos, por lo que la entidad empleadora puede incorporar otros aspectos pertinentes y realizar los ajustes que correspondan.

Recuerde eliminar este recuadro una vez adaptado el documento a su organización.

ANEXO N° [XX] - ACTUALIZACIÓN REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD – LEY 21.643/2024, MINTRAB (LEY KARIN)

TITULO N° [---]: POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.

En **[NOMBRE DE SU EMPRESA/INSTITUCIÓN]**, reconocemos la importancia de crear un entorno laboral seguro y saludable. La implementación de esta política no solo cumple con las normativas vigentes, sino que también refleja nuestro firme compromiso con la integridad y el bienestar de nuestros trabajadores y trabajadoras.

Nuestra política expresa nuestro compromiso de mantener un lugar de trabajo libre de toda forma de violencia y acoso, de manera que nuestros trabajadores y trabajadoras puedan sentirse protegidos, tratados con respeto, con igualdad y dignidad independiente de sus diferencias. En nuestra organización No toleraremos conductas incívicas, sexistas, ataques de cualquier índole, intimidaciones o humillaciones. Es por ello que dentro de nuestra organización, el relacionamiento estará basado en un trato formal de un contexto laboral. por eso prohibimos la discriminación intencionada por motivos de edad, características físicas, orientación sexual, origen étnico, religión o discapacidad.

Finalmente **[NOMBRE DE LA EMPRESA/INSTITUCIÓN]**, reafirmamos nuestro compromiso con la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y nos comprometemos a seguir trabajando en conjunto para crear un ambiente laboral seguro, saludable y respetuoso para todos y todas.

¡Juntos y juntas, podemos construir un lugar de trabajo donde cada individuo se sienta valorado y protegido!

Fecha: **[DD-MM-AAAA]**

**[Nombre Gerente
General/Dueño/Director]
Firma**

TÍTULO N° [---]: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.

I. INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, **[NOMBRE DE SU EMPRESA/INSTITUCIÓN]** 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.

1. Objetivo

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

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

2. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de la **[NOMBRE DE LA ENTIDAD EMPLEADORA, DEPENDENCIA O DEPENDENCIAS DE LA ENTIDAD EMPLEADORA, SEGÚN CORRESPONDA], [INDEPENDIENTE DE SU RELACIÓN CONTRACTUAL,**

CONTRATISTAS, SUBCONTRATISTAS Y DE LOS PROVEEDORES]¹. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

3. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas **[INCLUYA LAS CONDUCTAS QUE IDENTIFIQUE EN EL LUGAR DE TRABAJO DE ACUERDO A LAS CARACTERÍSTICAS SU ACTIVIDAD, CONSIDERANDO QUE LA LEY N° 21.643 SOLO DEFINE ALGUNAS DE ELLAS]**:

- **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.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente **[REVISE ESTOS EJEMPLOS Y SE PODRÍA AJUSTAR LA LISTA]**:

- 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

¹ Cuando corresponda, incorpore esta información

situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º 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 **[REVISE ESTOS EJEMPLOS Y SE PODRÍA AJUSTAR LA LISTA]:**

- 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 menospreciarlo.
 - 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 2º inciso segundo del Código del Trabajo), como por ejemplo:
 - 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 **[REVISE ESTOS EJEMPLOS Y SE PODRÍA AJUSTAR LA LISTA]:**

- 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 **[REVISE ESTOS EJEMPLOS Y SE PODRÍA AJUSTAR LA LISTA]:**

- 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 **[REVISE ESTOS EJEMPLOS Y SE PODRÍA AJUSTAR LA LISTA]:**

- 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”.

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.

4. Principios De La Prevención Del Acoso Sexual, Laboral Y Violencia En El Trabajo.

El empleador 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 **[REVISE ANEXO I DEL PRESENTE DOCUMENTO]** 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.

5. 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:

- 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 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 cumplir el 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.

6. 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, o su representante, **[INDIQUE EN ESTE NUMERAL, LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO CEAL-SM / SUSESO, O LOS MIEMBROS DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD, EN CASO QUE NO EXISTAN AQUELLOS EL NOMBRE DEL TRABAJADOR O LA TRABAJADORA DESIGNADA PARA ORGANIZAR LA GESTIÓN DEL RIESGO DE ACOSO O VIOLENCIA].**

Es responsabilidad de **[NOMBRE DE SU EMPRESA/INSTITUCIÓN]** 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 **[NOMBRE DE LA ENTIDAD EMPLEADORA] HA DESIGNADO A [DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES, SI ÉSTE NO EXISTIESE, A GERENCIA/UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS O PERSONA O PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN A CARGO DE ESTAS ACTIVIDADES, LA QUE DEBE ESTAR O SER CAPACITADA EN ESTAS MATERIAS. ADEMÁS, SE DEBE INDICAR EL CORREO ELECTRÓNICO DEL RESPONSABLE Y SU NÚMERO DE TELÉFONO].**

[EL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DE ACUERDO CON SUS FUNCIONES, DEBERÁ PARTICIPAR EN EL MONITOREO DE LAS MEDIDAS]².

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas **[INDICAR LA FORMA Y MEDIO QUE SE UTILIZARÁ]** y el responsable de esta actividad será **[INDICAR NOMBRE Y CARGO].**

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a **[INDICAR PERSONA O TELÉFONO O CORREO ELECTRÓNICO ESTABLECIDO PARA ELLO].**

[CUANDO EXISTAN TRABAJADORES EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN, SE DEBERÁ EXPLICITAR QUE LA EMPRESA PRINCIPAL O MANDANTE SE COORDINARÁ CON LA CONTRATISTA Y/O SUBCONTRATISTA PARA DAR CUMPLIMIENTO A LAS NORMAS PARA LA PREVENCIÓN Y VIGILARÁ EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS QUE CORRESPONDAN POR PARTE DE DICHAS EMPRESAS.]

La persona 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 es **[INDICAR NOMBRE Y UNIDAD, ÁREA O DEPARTAMENTO EN EL QUE SE DESEMPEÑA, Y SU CARGO ESPECÍFICO].**

² Cuando en la dependencia exista un Comité Paritario incorporar esta función. También es posible que el seguimiento o monitoreo lo realice el Comité de Aplicación CEAL-SM, junto a sus funciones de monitorear la aplicación de las intervenciones en los factores de riesgo psicosocial, dado que están muy vinculados a las situaciones de violencia y acoso.

Canales de Denuncia

Tipo de canal	Centro de Trabajo	Responsable	Cargo Responsable	Lugar
Ej. Presencial	Ej. Centro N°1	Ej. José Perez	Ej. Encargado RRHH	Oficina N°2

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas³:

Personas que participaron en la confección

Nombre completo	Cargo Responsable	Centro de Trabajo
Ej. Juan Perez	Ej. Administrativo – presidente CPHS Central	Oficina Central
Ej. Rosa Perez	Ej. Ejecutiva – Encargada de RRHH	Oficina Central
Ej. María Gonzalez	Ej. Jefa Depto. Prevención de Riesgos	Oficina Central

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, 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 de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

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

³ Cuando en la dependencia exista un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, este debe participar en la confección del Protocolo, independiente de que exista un prevencionista de riesgos profesionales en la entidad empleadora.

PRESENTA UN EJEMPLO DE LA DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO O VIOLENCIA, QUE DEBE SER INCLUIDA, SIN PERJUICIO, DE INCORPORAR TAMBIÉN LOS PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL MENCIONADOS EN EL NUMERAL 5].

La entidad empleadora elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas **intolerables, no permitidas** en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

7. 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 inciviles 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 empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de **[MENCIONE LOS TRABAJADORES/ LOS MIEMBROS DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD/DEL COMITÉ DE APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO CEAL-SM]⁴.**

[EN ESTE RECUADRO SE DEBE LISTAR LOS FACTORES DE RIESGO PRESENTES EN EL LUGAR DE TRABAJO. LOS ELEMENTOS MENCIONADOS ESTÁN CONSIGNADOS COMO EJEMPLO]⁵

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO

Carga de trabajo (sobrecarga)

⁴ Seleccione según si su empresa tiene o no la obligación de contar con Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y lo que se decida sobre incorporar la participación del Comité de Aplicación CEAL-SM.

⁵ Para la identificación de los factores de riesgos y su evaluación, se debe confeccionar el listado de sus riesgos, tomando en consideración los resultados del cuestionario CEAL/SM, así como también, el contexto 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

Falta de reconocimiento al esfuerzo

Inequidad en la distribución de las tareas

Comportamientos incívicos

Conductas sexistas

Conductas de acoso sexual

Violencia externa

8. 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. **[ASIMISMO, SE ADOPTARÁN MEDIDAS PARA ABORDAR LA VIOLENCIA EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL. INCORPORAR ESTAS MEDIDAS EN CASO DE QUE EXISTA LA POSIBILIDAD DE QUE SE PRESENTEN O SE HAYA PRESENTADO ESTAS SITUACIONES EN LA ORGANIZACIÓN, CONSIDERANDO LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS PRESTADOS].**

- 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.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de las personas trabajadoras de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la **[NOMBRE DE SU EMPRESA/INSTITUCIÓN]** abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros).
- Además, la **[NOMBRE DE SU EMPRESA/INSTITUCIÓN]** 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.

Las jefaturas **[, LOS SUPERVISORES]** y las personas trabajadoras se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas

conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- La **[NOMBRE DE SU EMPRESA/INSTITUCIÓN]** informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante **[INDICAR LA FORMA Y MEDIO QUE SE UTILIZARÁ]** y el responsable de esta actividad será **[INDICAR NOMBRE Y CARGO]**.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo / en el programa preventivo de **[NOMBRE DE SU EMPRESA/INSTITUCIÓN]**, 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 las personas trabajadoras mediante **[INDIQUE EL MEDIO DE DIFUSIÓN]** y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con **[INDIQUE EL DEPARTAMENTO, UNIDAD O PERSONA DESIGNADA Y LA VÍA O CANAL]**.

[EN ESTE RECUADRO SE DEBE LISTAR LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL RIESGO DE ACUERDO A LOS RIESGOS IDENTIFICADOS]⁶

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR

Ej. Capacitación

Ej. Manual de buen trato

1. Mecanismos de seguimiento

La *[nombre de la entidad empleadora]*, con la participación de *[indique los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, según aplique]* evaluará anualmente el cumplimiento

⁶ Se debe indicar las medidas de prevención a implementar de acuerdo a los factores de riesgo ya identificados, procurando la eliminación de los mismos y, de no ser posible su control, implementar medidas ingenieriles, organizacionales, administrativas, entre otras.

de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas 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 **[INDIQUE EL DEPARTAMENTO, UNIDAD O PERSONA DESIGNADA Y SU CORREO ELECTRÓNICO]**.

[SE INCORPORA LA EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA DEL CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN PREVENTIVA, CON EJEMPLOS QUE DEBEN ADAPTARSE SEGÚN LA REALIDAD DE LA EMPRESA O DEL CENTRO DE TRABAJO]⁷

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Ej. Se cumple	Ej. Revisión de proceso de clima laboral
Ej. No se cumple	Ej. Reunión con trabajadores

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

La **[NOMBRE DE SU EMPRESA/INSTITUCIÓN]** 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.

⁷ En este recuadro se deben evaluar el cumplimiento de las medidas preventivas y su eficacia, estableciendo de manera continua las mejoras se deben implementar.

II. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, a través de los siguientes medios: **[INDIQUE CORREO ELECTRÓNICO, FECHAS DE DIFUSIÓN, PRESENCIAL O DIGITAL, ASÍ COMO CUALQUIER OTRO MEDIO UTILIZADO POR SU ORGANIZACIÓN Y QUE ESTIME NECESARIO]**. Asimismo, **[INDICAR QUE SUS DISPOSICIONES SE INCORPORARÁN EN EL REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO/ EL PROTOCOLO SE DARÁ A CONOCER A LOS TRABAJADORES AL MOMENTO DE LA SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO]**.

NOTA **[BORRAR ANTES DE PUBLICAR]**:

Este Modelo de Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo está sujeto a actualizaciones por parte de la autoridad mediante a algún documento técnico asociado. Por lo anterior, consulte la última versión en nuestro sitio web, www.mutual.cl.

HOJA DE COMPROMISO DE LA PERSONA TRABAJADORA

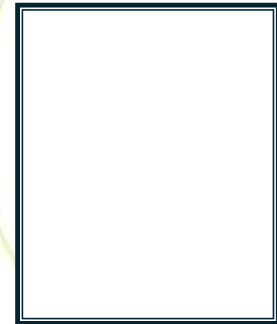
CONTROL DE ENTREGA Y TOMA DE CONOCIMIENTO

ANEXO N° [XX] DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD – LEY 21.643/2024, MINTRAB (LEY KARIN)

Yo, _____, C.I. _____, declaro haber recibido en forma gratuita una copia del Anexo N° XX, del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa _____ de acuerdo con lo establecido en el artículo 156º inciso 2º del Código del Trabajo, artículo 14º del Decreto Supremo N° 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial del 07 de marzo de 1969 como Reglamento de la Ley 16.744 de 1968. Asimismo, declaro haber sido instruido respecto de su contenido.

Asumo mi responsabilidad de dar lectura obligatoria a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de Orden, Higiene y Seguridad que en él están escritas.

Huella Dactilar



_____/_____/2024
Fecha

Firma de la persona trabajadora

Este comprobante se archivará en la Carpeta personal del trabajador.