



**APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONCESIONES DE OBRAS PÚBLICAS Y SUS ANEXOS.**

**RESOLUCION DGC EXENTA N°**

**SANTIAGO,**

**VISTOS:**

- El Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 2000, del Ministerio Secretaria General de la Presidencia, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575 de 1986, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- La Ley N°19.880 de 2003, sobre Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de la Administración del Estado
- El DFL MOP N°850 de 1997, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°15.840 de 1964 y del DFL N°206 de 1960 del Ministerio de Obras Públicas.
- El DFL N°29 de 2004 del Ministerio de Hacienda, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- La Ley N°21.044 que creó la Dirección General de Concesiones de Obras Públicas.
- El DFL MOP N°7, de 25 de enero 2018, que fijó la planta de personal y fecha de iniciación de actividades de la Dirección General de Concesiones de Obras Públicas.
- La Resolución Exenta DGC N°754, de 18 de marzo de 2020, que aprobó el procedimiento de tramitación digital de documentos de la Dirección General de Concesiones de Obras Públicas.
- La Ley N°21.643 que modificó el Código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- El Decreto N°2, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 19 de enero de 2024, que aprobó el texto de la Política Nacional de seguridad y salud en el trabajo para el período 2024-2028.

<b>MINISTERIO DE HACIENDA</b> <b>OFICINA DE PARTES</b>  <b>R E C I B I D O</b>
---

<b>CONTRALORIA GENERAL</b> <b>TOMA DE RAZON</b>  <b>R E C E P C I O N</b>		
DEPART. JURIDICO		
DEPT. T. R. Y REGISTRADO		
DEPART. CONTABIL.		
SUB. DEP. C. CENTRAL		
SUB. DEP. E. CUENTAS		
SUB. DEPTO. C. P. Y BIENES NAC.		
DEPART. AUDITORIA		
DEPART. V. O. P., U. y T.		
SUB. DEPTO. MUNICIP.		
<b>REFRENDACION</b>		
REF. POR \$	_____	
IMPUTAC.	_____	
ANOT. POR \$	_____	
IMPUTAC.	_____	
DEDUC. DTO.	_____	

**Proceso N° 18290843**

- El Decreto N°21, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 26 de mayo de 2024, que aprobó el reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- La Circular N°3813 de 07 de junio de 2024, de la Superintendencia de Seguridad Social, sobre asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643.
- Ordinario N° 862 de 26 de Julio de 2024 de la Subsecretaría de Obras Públicas sobre implementación de la Ley N°21.643.
- La Resolución N°6 del 2019 de la Contraloría General de la República, que fijó normas sobre exención del trámite de toma de razón en materias de personal.

#### **CONSIDERANDO:**

1. Que una de las mejoras implementadas a nuestro ordenamiento jurídico por la Ley N°21.643, consiste en la modificación la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, introduciendo un nuevo artículo 14 que ordena lo siguiente: *“Los órganos de la Administración del Estado deberán 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. Podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N°16.744, en los casos que correspondan”.*
2. Que la Política Nacional de seguridad y salud en el trabajo, fijó como principio el respeto a la vida integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental. En este sentido, corresponde a los órganos de la administración del Estado adoptar medidas cuyo objeto sea proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.
3. Que el Ministerio de Obras Públicas (“MOP”), en cumplimiento de la normativa aplicable y de las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social, por medio de la Circular N° 3813 de fecha 07 de junio del 2024; a través de un trabajo en conjunto del Departamento de Riesgos Profesionales de la Dirección General de Obras Públicas, profesionales de la Dirección de Vialidad y de la Unidad de Género, Diversidad y No Discriminación de la SOP, y la asesoría de la Asociación Chilena de Seguridad (“ACHS”), elaboró un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, de aplicación ministerial, único y transversal a todos los Servicios dependientes del MOP.
4. Que mediante el Ordinario N°862 de fecha 26 de Julio de 2024 de la Subsecretaría de Obras Públicas, se remite el Protocolo MOP de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, que tiene como objetivo 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 (“VALS”) en el trabajo.
5. Que en base a la normativa legal vigente y las directrices contenidas en el ordinario citado en el considerando anterior, la DGC debe dictar el respectivo Protocolo para el Servicio que se aprueba mediante el presente acto administrativo.

**RESUELVO:**

1. **APRUÉBASE** el Protocolo DGC de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, y sus anexos, el cual es parte integrante del presente acto administrativo, cuyo texto se inserta a continuación:



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

**2024**



## ÍNDICE

<b>Tema</b>	<b>Página</b>
<b>I. ANTECEDENTES GENERALES</b>	
1) INTRODUCCIÓN	<b>3</b>
2) OBJETIVO	<b>5</b>
3) ALCANCE / AMBITO DE APLICACIÓN	<b>6</b>
4) DEFINICIONES	<b>6</b>
5) PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	<b>11</b>
6) DERECHOS Y DEBERES	<b>13</b>
7) ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO	<b>15</b>
<b>II. GESTIÓN PREVENTIVA</b>	<b>16</b>
<b>III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS</b>	<b>16</b>
<b>IV. DIFUSIÓN</b>	<b>16</b>
<b>V. FACTORES DE RIESGOS</b>	<b>17</b>
<b>VI. FACTORIZACIÓN DE LOS RIESGOS</b>	<b>22</b>
<b>ANEXOS</b>	
<b>I. TABLA DE FACTORIZACIÓN DE LOS RIESGOS</b>	<b>26</b>
<b>II. POLÍTICA DE PREVENCIÓN SOBRE VALS</b>	<b>28</b>
<b>III. IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN DGC</b>	<b>31</b>
<b>MATERIAL DE REFERENCIA</b>	<b>35</b>





## **I. ANTECEDENTES GENERALES**

### **1) INTRODUCCIÓN**

Existen convenios ratificados por Chile, aplicables al ámbito público y privado que impactan la forma de ver el trabajo y las relaciones laborales el interior de las organizaciones. En este sentido, el Convenio 190 OIT (2019) y la Recomendación 206 son las primeras normas internacionales que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, considerando que constituyen un problema generalizado en el mundo, que afecta en forma desproporcionada a las mujeres.

A partir de la ratificación por el Estado de Chile del Convenio 190 OIT, fue promulgada en Chile la Ley N°21.643, "Ley Karin", que corresponde a la primera normativa para la implementación de este Convenio.

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, el Ministerio de Obras Públicas ha elaborado el presente Protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo<sup>1</sup>, 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; 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 y; las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social a través de su Circular N° 3813 de 7 de junio de 2024.

Diversas fuentes teóricas han planteado la relación que existe entre las reformas de Modernización del Estado, los cambios en la organización del trabajo, normativa internacional y nacional aplicable, todo lo cual impacta en la Calidad de Vida Laboral de las personas.

El Trabajo es un espacio que, no sólo es capaz de brindar la satisfacción de cubrir necesidades económicas primarias y secundarias para las personas trabajadoras y su núcleo cercano, también cumple funciones tanto o más relevantes para ellas, tales como: fuente de identidad personal y colectiva, estatus, proporcionar contactos sociales y permitir el desarrollo de habilidades personales y profesionales, brindar autonomía y satisfacción, proveer sentido de autodeterminación y control, posibilitar el desarrollo de proyectos personales, estructurar el tiempo, permitir el despliegue de capacidades y habilidades, entre otras múltiples funciones.

<sup>1</sup> VALS: Violencia, Acoso Laboral y Sexual.





**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,  
SEXUAL Y VIOLENCIA (VALS) EN EL TRABAJO  
PARA LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONCESIONES DE  
OBRAS PÚBLICAS**

Nº versión: 01  
Fecha: Julio 2024  
Página 4 de 36

Para la Dirección General de Concesiones de Obras Públicas (DGC), es fundamental declarar y reconocer la importancia de promover un ambiente laboral seguro y libre de cualquier forma de acoso laboral y sexual y violencia en el trabajo o "VALS". Este reconocimiento se basa en el principio fundamental del respeto a la dignidad humana y en el compromiso ético de garantizar condiciones laborales justas y equitativas para todas las personas que trabajan en la DGC, como así mismo el compromiso con la salud mental, promoviendo un ambiente de trabajo saludable.

La forma de ver la Gestión y Desarrollo de Personas en el sector público, ha ido evolucionando a través de los años, desde el foco en la administración de recursos humanos, hacia una gestión y desarrollo de personas, con la mirada en el valor que tiene su gente para el desarrollo de la Institución. El esfuerzo y desafío constante, en el ámbito público, ha sido incorporar una visión holística y humanista del personal, integrando conceptos nuevos tales como: factores psicosociales en el trabajo; organizaciones saludables; bienestar integral; perspectiva de género; conciliación laboral, personal y familiar; entre otros, a fin de responder a interrogantes tales como: ¿de qué forma la Institución aporta o contribuye a la Calidad de Vida laboral del personal. ¿cuáles son las necesidades biopsicosociales<sup>2</sup> que las personas tienen y que influyen en el desarrollo de sus funciones laborales? ¿Cómo la Institución puede gestionar las necesidades de las personas generando estrategias para conciliar el ámbito laboral, personal y familiar?, entre otras.

También este Protocolo es una herramienta de educación y prevención de salud mental, que permite aclarar situaciones tipo que suceden a las personas, indicando cómo actuar ante ellas.

Finalmente, permite evidenciar y encargarse del compromiso tanto del Ministerio de Obras Públicas y de la DGC, en la adopción una "Cultura del Buen Trato Laboral", como una Estrategia Transversal MOP enfocada en personas que se desempeñan en la institución, con herramientas para prevenir, detectar y abordar de manera efectiva cualquier manifestación de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.



<sup>2</sup> La palabra biopsicosocial se entiende como algo que la persona y la sociedad pueden lograr, si se presta atención a las necesidades biológicas, sociales y psicológicas.





## 2) OBJETIVOS

### Objetivo General:

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 (VALS) 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 DGC su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el MOP y sus servicios dependientes, como las personas que se desempeñan en la institución se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de la DGC, a identificarlos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso del personal de la DGC, a apoyar a la institución en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud.

Asimismo la DGC ha definido abordar, por medio de un instrumento de apoyo, el derecho de toda persona a conocer la normativa vigente, con foco en:

*Generar conocimiento, sensibilizar, promover y garantizar la instalación la "Cultura del Buen Trato Laboral" en la comunidad MOP, mediante acciones de fácil acceso, entendimiento y aplicación, para identificar y diferenciar conductas, actitudes o situaciones que podrían ser catalogadas como VALS en el trabajo de las que no lo son, a fin de discernir si procede efectuar la denuncia respectiva*

### Objetivos Específicos:

- Entregar información al personal que les permita identificar si una conducta, actitud o situación determinada, en el contexto laboral atenta a la Cultura del Buen Trato Laboral del MOP y sus Servicios Dependientes.
- Brindar orientación y apoyo a la persona que experimente o presencie situaciones de VALS, para canalizar la denuncia respectiva.
- Asegurar confidencialidad en el proceso de consulta, ante los canales definidos. Esto, cada vez que una persona opte efectuarla.





**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,  
SEXUAL Y VIOLENCIA (VALS) EN EL TRABAJO  
PARA LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONCESIONES DE  
OBRAS PÚBLICAS**

Nº versión: 01  
Fecha: Julio 2024  
Página 6 de 36

- Propender a que las conductas de VALS, sean identificadas en forma correcta y denunciadas en caso de que corresponda
- Sensibilizar, promover y garantizar la instalación de la "*Cultura del Buen Trato Laboral*" la DGC, por medio de la toma de decisiones, estando informado de los conceptos correctos.
- Sensibilizar y promover un ambiente de trabajo saludable, con el fin de evitar posibles enfermedades profesionales de salud mental.
- Definir, programar y ejecutar, a través de acciones de capacitación y difusión, la sensibilización y conocimiento de este Protocolo, y la relevancia de la prevención del VALS.
- Entregar información a las Jefaturas y/o personas que ejercen liderazgo para propiciar las condiciones favorables, que faciliten el avance en la instalación de la *Cultura del Buen Trato Laboral*.
- Generar acciones correctivas en las áreas en que se produce mayores cantidades de consultas y /o denuncias por VALS.

### **3) ALCANCE / ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Protocolo se encuentra dirigido y aplica a todo el personal que se desempeña en la DGC independiente a su calidad jurídica.

Además, se aplicará a practicantes y cuando corresponda, a cualquier otra persona que acuda a nuestras dependencias.

### **4) DEFINICIONES**

Considerando que las conductas de acoso laboral, acoso sexual y de violencia en el trabajo, incluida la violencia de género, que ocurren "durante el trabajo, en relación con el trabajo, o como resultado del mismo", son vulneraciones graves a los derechos de las personas y al principio de probidad no deben ser "normalizadas", llegando a ser considerados como algo normal o incuestionable en el trabajo diario, es necesario conocer y entender cuando nos encontramos frente a uno de estos actos y que hacer para evitar mantenerlos.

"Normalizar" no solo puede, sino que impacta en demasía respecto de grupos vulnerables, y se exagera cuando los motivos discriminatorios se combinan. También condicionada a las circunstancias del trabajo realizado (atención de público, trabajar con objetos de valor o con personas en situación difícil, de manera aislada, etc.), o a factores tales como, la organización del trabajo, la gestión de personas, comunicación deficiente, entre otros.





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

**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.

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 de la persona destinataria.
- 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, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados, manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual, restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.
- Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales.
- Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe

**ACOSO LABORAL**, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más funcionarias o funcionarios, en contra de otro/otra u otras personas, 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 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.





A continuación, ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente.

- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Aislar, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social;
- Aislar, apartar, excluir, rechazar, ignorar, menospreciar a otra persona, ya sea por orden de una jefatura o por iniciativa del equipo de trabajo.
- Usar nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de una persona
- 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 una persona trabajadora a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarla o menospreciarla
- 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 otras personas referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- Chismes, ridiculización, mofa o burla, basada en discapacidad, nacionalidad, raza o etnia, creencias religiosas, sexo, género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, o cualquier otra categoría sospechosa.
- humillaciones y ataques a la reputación o a la calidad profesional de una persona funcionaria mediante calumnias, confabulaciones o evaluaciones de trabajo poco equitativas.
- 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**, ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, personas o empresas proveedoras o personas usuarias, entre otros.

Algunos ejemplos:

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





- Abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter.

**ACTOS DE DISCRIMINACIÓN** son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u, origen social o cualquier otro motivo.

**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 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.
- Conductas que causan una atmósfera de conflictos y tensión mayores; nuestra norma de civismo indica sencillamente que las personas deben actuar cívicamente las unas con las otras.

**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 hacia las mujeres o diversidades sexo genéricas basados en su sexo, genero, orientación sexual, identidad y /o expresión de género.





- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia las mujeres o diversidades sexo genéricas basados en su sexo, género, orientación sexual, identidad y /o expresión de género.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de las mujeres o diversidades sexo genéricas.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.
- Relaciones de género inequitativas, se refiere a las prácticas institucionales e interpersonales según las cuales los miembros del grupo de género dominante acumulan privilegios mediante la subordinación de otros grupos de género y justifican esas prácticas mediante ideologías de superioridad.

El **sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres**, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining".
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "maninterrupting".
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres 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 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 institucional 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 o una trabajadora sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador o una trabajadora 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 la persona funcionaria y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.





## **5) PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

La Dirección General de Concesiones de Obras Públicas dará pleno 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.

- 1. Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental<sup>3</sup>**  
Proteger, efectivamente, la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.
- 2. 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**  
Asegurar que, en las acciones derivadas de esta Política, el enfoque sea la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de éstos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras.
- 3. Equidad de Género y Diversidad**  
Gestionar, de manera preventiva, las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo, abordando las diferencias de género y diversidad, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.
- 4. Universalidad e Inclusión.**  
Favorecer a todas las personas trabajadoras, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.  
Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.
- 5. Participación y Diálogo Social**  
Garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidad empleadora en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

<sup>3</sup> Del 1 al 7: Principios de la "Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo" para el periodo 2024-2028, que mediante el Decreto N°2, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 7 de mayo de 2024, la aprueba.





#### **6. Mejora Continua**

Revisar, permanentemente, los procesos de gestión preventiva, a fin de lograr mejoras en el desempeño de la institución, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

En los lugares de trabajo se deberán efectuar revisiones periódicas respecto de los programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

Se deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

#### **7. Responsabilidad en la Gestión de los Riesgos**

Ser responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Así como también a los [principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo](#), en la forma en que están desarrollados en el Compendio de Normas del Seguro de la Ley 16.744 de la Superintendencia de Seguridad Social.

#### **8. Política de Tolerancia Cero<sup>4</sup>**

Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.

#### **9. Valores Fundamentales**

Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.

#### **10. Participación y Diálogo Social**

Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas. La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género. La participación de los trabajadores en las acciones que se definan en esta materia.

<sup>4</sup> Del 8 al 12: Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo





**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,  
SEXUAL Y VIOLENCIA (VALS) EN EL TRABAJO  
PARA LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONCESIONES DE  
OBRAS PÚBLICAS**

Nº versión: 01  
Fecha: Julio 2024  
Página 13 de 36

Con todo, se debe hacer presente que las Asociaciones de Funcionarios y Funcionarias, pueden formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

#### 11. Control de los riesgos en su origen

Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

#### 12. Perspectiva de Género

La perspectiva de género permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.

## 6) DERECHOS Y DEBERES

Esta sección, considerando la estructura de la Dirección General de Concesiones de Obras Públicas (DGC), se ha dividido en tres focos: de las personas trabajadoras, del MOP a nivel institucional y, de la DGC:

### De las Personas trabajadoras

#### Derechos:

- 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.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- 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 las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

#### Obligaciones:

- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.

### Del MOP, a nivel institucional

- Proveer información transversal con la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al VALS, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género, velando por su mejoramiento y corrección continua.
- 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.





**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,  
SEXUAL Y VIOLENCIA (VALS) EN EL TRABAJO  
PARA LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONCESIONES DE  
OBRAS PÚBLICAS**

Nº versión: 01  
Fecha: Julio 2024  
Página 14 de 36

- Promover y monitorear que las acciones de capacitación, 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 institución, se ejecuten oportuna y adecuadamente.
- 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 la persona denunciante, la víctima o las personas que sean testigos no sean revictimizadas y estén protegidas contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y dar 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.
- Incorporar la Política, el Protocolo y el Procedimiento de investigación y sanción al que se someterán las conductas de VALS, en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS) del MOP.

#### **De la DGC**

- Adecuar, según las particularidades de la DGC, las medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia (VALS) y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Actualizar y/o construir las "Matrices de riesgos" de la DGC y darlas a conocer. Para esto, se sugiere utilizar, como base, el formato denominado MIPER: MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS (ir a: sección V)
- Efectuar difusión e informar, al interior de la DGC, de este "Protocolo de Prevención", de la "Política", y del "Procedimiento de investigación y sanción" de VALS, con especial énfasis en los mecanismos para las denuncias y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar, en todo momento, la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación y que la persona denunciante, la víctima o las personas que sean testigos no sean revictimizadas<sup>5</sup> y estén protegidas contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y dar cumplimiento del "Política", "Protocolo de Prevención" y "Procedimiento de Denuncia y Sanción" por VALS, dentro del Servicio.
- Designar una persona como "Coordinador/Coordinadora Responsable", oficializada mediante resolución, que estará a cargo de, a lo menos:
  - Conocer esta "Política", "Protocolo de Prevención" y "Procedimiento de Denuncia y Sanción" por VALS;

<sup>5</sup> La re victimización consiste en propiciar las condiciones externas y subjetivas para que la víctima re-experimente el daño sufrido. Es un resultado absolutamente opuesto, al que se supone que las instituciones desean y esperan obtener. Lagarde la define también como violencia institucional (Lagarde, 2003).





- Orientar y ser punto de contacto, del Servicio, en VALS, ya sea en Prevención como en Denuncias;
- Velar por ofrecer un entorno seguro y confidencial para que las personas y las víctimas puedan expresar sus preocupaciones;
- En cuanto a las Denuncias presentadas, mantener registros actualizados y confidenciales de todas las denuncias, investigaciones y resoluciones;
- Facilitar el acceso a recursos externos, como servicios de apoyo a las víctimas, si es necesario (ACHS - Asociación Chilena de Seguridad);
- Realizar auditorías periódicas para identificar áreas de mejora, a fin de garantizar la efectividad del protocolo y procedimiento;
- Recopilar y analizar datos sobre incidentes reportados para identificar tendencias y áreas problemáticas;
- Preparar y presentar los Informes que semestralmente la Jefatura Superior del Servicio tiene el deber de efectuar, incluyendo a lo menos: canales que mantiene dicho organismo y el Estado para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público. Adicionalmente, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social".

## **7) ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO**

En el ámbito transversal MOP, participarán en conjunto la División de Desarrollo y Gestión de Personas y el Departamento de Prevención de Riesgos de la Dirección General de Obras Públicas, con una activa y permanente participación de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de cada Servicio, alineándose transversalmente con la Mesa Ministerial de Buen Trato Laboral.

Será responsabilidad de este Servicio, la adhesión a las medidas ministeriales contenidas en el presente Protocolo, la formulación de otras que consideren aspectos particulares o específicos del Servicio, su implementación, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia, así como la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, acordes a las mediciones psicosociales y otras de similar naturaleza que efectúe el Servicio.

Se capacitará a todo el personal sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, por medio de los Programas anuales de Capacitación de cada Servicio; el Programa Transversal de Capacitación; a través de programas de comunicación interna; en el programa de trabajo de la Mesa de Buen Trato Laboral; en los planes anuales de acción de las Mesa regionales de Personas, en planes de trabajo de las áreas de Prevención de Riesgos, entre otros.





## **II. GESTIÓN PREVENTIVA**

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo (VALS) contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas, promoviendo así un ambiente saludable de trabajo. 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 VALS. 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. Por tanto, se mantiene una cultura preventiva en salud mental.

La DGC se compromete a la prevención del VALS en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales, a cuyo efecto, en el presente Protocolo se incorpora la Política MOP preventiva del acoso o violencia.

Las definiciones establecidas en el artículo 14 de la Ley Nº 18.575 y la identificación de riesgos y medidas de prevención, éstas quedan establecidas en el Anexo Nº III.

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

La DGC, establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todas las personas involucradas 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 funcionarias, mediante los medios informativos digitales, comunicaciones internas, oficios internos, prensa gráfica, entre otros.





Detalle para leer MIPER (Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos):

Centro de trabajo	Corresponde al recinto o unidad productiva que posee una geolocalización específica (faena, sucursal, agencia, etc) donde se desempeñan las personas trabajadoras de una organización
Área de trabajo / Unidad de análisis (Servicios) + de 25 (personas)	Corresponde a la descripción del lugar o a una referencia espacial en que, por la naturaleza de las actividades realizadas, se divide un centro de trabajo
Puesto de trabajo	Se define como el lugar donde se genera la interacción persona-entorno y donde se ejecutan las tareas. En muchas organizaciones es similar al concepto de cargo del trabajo
Dimensión y/o criterio observación	- Acoso sexual - Acoso laboral - Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral
Tarea	Conjunto de acciones técnicas utilizadas para cumplir un objetivo dentro del proceso productivo o la obtención de un producto determinado dentro del mismo
Tipo de Tarea	<b>No rutinaria:</b> tarea que no forma parte de la operación normal de la organización por su baja frecuencia. <b>Rutinaria:</b> Tarea que forma parte de la operación normal de la organización, se han planificado y es estandarizable
Cantidad de Hombres	Cantidad de trabajadores hombres que ejecutan la tarea
Cantidad de mujeres	Cantidad de trabajadoras mujeres que ejecutan la tarea

### TABLAS DE ANÁLISIS Y VALORACIÓN DEL RIESGO (Método ACHS Gestión)

La metodología para el cálculo del nivel de riesgo utilizada en ACHS Gestión, se genera a partir de las variables Probabilidad y Consecuencias, en base a una adaptación del método FINE.

$$NR = NP \times NC$$

Donde,

- **NR** es el Nivel de Riesgo resultante de la evaluación
- **NP** es el Nivel de Probabilidad
- **NC** es el Nivel de Consecuencias

#### NIVEL DE PROBABILIDAD (NP)

La probabilidad es la mayor o menor posibilidad de que ocurra un determinado suceso y se determina en función del Nivel de Deficiencia (ND) de las medidas preventivas y del Nivel de Exposición (NE) al peligro. Su representación es la

$$NP = ND \times NE$$

**Nivel de Deficiencia (ND).** Representa la eficacia del conjunto de medidas implementadas para evitar la materialización del peligro analizado, entendiéndose que existe una relación de causalidad directa con el posible accidente. Los valores numéricos empleados en esta metodología y el significado de los mismos se indica en el siguiente cuadro.

Nivel de Deficiencia	ND	Significado
Muy deficiente	10	El conjunto de medidas preventivas existentes respecto al peligro evaluado resultan ineficaz (o no existen), determinando como muy posible la generación de accidentes.
Deficiente	06	El conjunto de medidas preventivas existentes respecto al peligro es deficiente, existiendo medidas básicas por implementar.
Mejorable	02	El conjunto de medidas existentes respecto al peligro evaluado no se ve reducida de forma apreciable, existiendo oportunidades de mejora.
Aceptable	01	El conjunto de medidas existentes respecto al peligro evaluado generan un estado elevado de eficacia (El riesgo está controlado)

**Nivel de Exposición (NE)**. Es una medida de la frecuencia con la que se da la exposición al peligro. Los valores numéricos empleados en esta metodología y el significado de los mismos se indica en el siguiente cuadro.

Nivel de Exposición	NE	Significado
Continuo	04	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada de trabajo.
Frecuente	03	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada de trabajo por tiempos cortos.
Ocasional	02	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada de trabajo y por un periodo de tiempo corto.
Esporádico	01	La situación de exposición se presenta de manera eventual

		Nivel de Exposición (NE)			
		4	3	2	1
Nivel de Deficiencia (ND)	10	40 (A)	30 (A)	20 (A)	10 (A)
	6	24 (A)	18 (A)	12 (A)	6 (M)
	2	8 (M)	6 (M)	4 (B)	2 (B)
	1	4 (B)	3 (B)	2 (B)	1 (B)

Considerando lo anterior, se obtiene la siguiente tabla de Nivel de Probabilidad

Nivel de Probabilidad	NP	Descripción
Muy Alta (MA)	Entre 24 y 40	Situación muy deficiente con exposición elevada de trabajadores. La materialización del peligro es el resultado "más probable y esperado".
Alta (A)	Entre 10 y 20	Situación deficiente con exposición elevada o media de trabajadores. La materialización del peligro es un resultado "probable".
Medio (M)	Entre 06 y 08	Situación menos deficiente. Es posible la materialización del peligro, alguna vez.
Baja (B)	Entre 01 y 04	Situación controlada. No es esperable que se materialice el peligro, aunque puede ocurrir.

#### **NIVEL DE CONSECUENCIA (NC)**

Se consideran cuatro niveles para la clasificación de las consecuencias. Indica la gravedad del daño a los trabajadores que puede resultar del peligro analizado. Se determina en base a la severidad más recurrente en los siniestros históricos y a la definición de los peligros LGF.

Nivel de Consecuencia	NC	Descripción
Lesiones muy graves o fatal	100	Lesiones físicas o mentales muy graves o fatales a los trabajadores. Pueden generar pérdida de capacidad de ganancia, presumiblemente permanente, por sobre el 15%.
Lesiones graves	60	Lesiones físicas o mentales graves a los trabajadores. Pueden generar incapacidad temporal por sobre los 15 días.
Lesiones menos graves	25	Lesiones físicas o mentales medias a los trabajadores. Pueden generar incapacidad temporal menor o igual a 15 días.
Lesiones leves	10	Lesiones físicas o mentales que no requieren tratamiento médico o no generan incapacidad temporal de los trabajadores.

**NIVEL DE RIESGO (NR)**

En el siguiente Cuadro se puede determinar el nivel de riesgo y, mediante agrupación de los diferentes valores obtenidos, establecer bloques de priorización de las intervenciones a través de cuatro niveles:

		Nivel de Probabilidad (NP)			
		24-40	10-20	06-08	01-04
Nivel de Consecuencia (NC)	100	I (400-2400)	I (2000-1000)	I (800-600)	II (400-100)
	60	I (2400-1440)	I (1200-600)	II (480-360)	II (240-60)
	25	I (1000-600)	II (500-250)	II (200-150)	III (100-25)
	10	II (400-240)	II (200-100)	III (80-60)	III (40) / IV (30-10)

Nivel de Riesgo (NR)	Nivel de Prioridad	Significado (Descripción)
<b>I</b> Intolerable (400-600)	Urgente	Situación URGENTE. No se debe comenzar o continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducido, incluso con recursos ilimitados, se debe prohibir el trabajo.
<b>II</b> Importante (500-150)	Prioritario	Situación PRIORITARIA. Implementación de medidas preventivas y/o correctivas antes de un mes.
<b>III</b> Moderado (120-40)	Programable	Situación PROGRAMABLE. Implementación de medidas preventivas y/o correctivas antes de tres meses.
<b>IV</b> Aceptable (30-10)	Trivial	Situación TRIVIAL. No requiere intervención. Se debe efectuar seguimiento periódico a las medidas implementadas.

Rango	Nivel de Riesgo (NR)
4000-600	I Intolerable
500-150	II Importante
120-40	III Moderado
30-10	IV Aceptable

## VI. FACTORIZACIÓN DE LOS RIESGOS

La siguiente tabla tiene como finalidad servir a los Servicios del Ministerio de Obras Públicas (MOP) como un centro integral de información sobre los factores de riesgos institucionales. Este recurso permite a los Servicios identificar y comprender los posibles factores y agentes de riesgo que pueden estar presentes en su entorno laboral.

La tabla está estructurada de manera que facilita la extracción de información crítica, incluyendo:

1. **Factores o agentes de riesgo:** Identificación detallada de los elementos que pueden constituir un riesgo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.
2. **Orígenes o causas:** Análisis de las posibles fuentes o razones detrás de la presencia de estos riesgos, permitiendo una comprensión más profunda de su génesis.
3. **Sugerencias de prevención:** Propuestas de medidas preventivas concretas y prácticas a implementar para mitigar o eliminar los riesgos identificados.

Los servicios del MOP pueden utilizar esta tabla para revisar y evaluar los factores de riesgo presentes en su entorno específico, considerando la particularidad de sus operaciones y contexto laboral. Una vez identificados los factores pertinentes y las medidas sugeridas, pueden incorporarlas en su matriz de riesgo particular, asegurándose de que sean compatibles y absolutamente atinentes a su realidad operativa.

Este enfoque sistemático no solo mejora la identificación y gestión de riesgos, sino que también promueve un ambiente laboral más seguro y saludable, alineado con las mejores prácticas y estándares institucionales.

Ámbito de Aplicación	Dimensiones	Ruizoidy, Factores y Agentes de Riesgo	Ruizoidy, Orígenes o causas (Factores, causas o agentes de riesgo)	Sugerencias de Prevención (Medidas de Prevención e Intervención)
Mundo laboral	Liderazgo	Actitudes predominantes de los líderes	Actitudes, actitudes, roles, de los líderes. Falta de coherencia en liderazgo, liderazgo, habilidades, gestión de recursos	Revisar y evaluar las actitudes predominantes, fomentar actitudes más positivas y saludables, trabajar en las actitudes en relación a la gestión y liderazgo del liderazgo laboral en el trabajo, tener un rol positivo para identificar y reportar casos de acoso y violencia laboral, tener un rol positivo en la comunicación interna, ser de gran apoyo a la cultura de comunicación responsable y transparente, promover y fomentar el liderazgo, publicar sobre la cultura y el acoso, implementar procedimientos saludables y acciones para regular conductas.
Mundo laboral		Desconocimiento del acoso y violencia laboral por el líder (Directivos, Jefes, Jefes y Jefes)	Ejemplos negativos de los ejemplos, liderazgo	Implementar guías e implementar referencias sobre conductas inapropiadas y sus consecuencias, implementar procedimientos internos para la resolución y acción temprana.
		Desconocimiento de los síntomas del acoso laboral (por ejemplo a la víctima o para la detección precoz)	Falta de habilidades de gestión o recursos de conductas en los líderes	Promover la capacitación al liderazgo interno en el lugar de trabajo.
		Falta de liderazgo de los líderes, en la comunicación, en la gestión o en la dirección	Liderazgo conductista o negligente	Implementar programas de formación de liderazgo demostrativo y participativo, promover una cultura de comunicación responsable y transparente de problemas, promover una cultura de respeto y profesionalismo.
		Falta de habilidades de gestión y comunicación de conflictos		Realizar capacitaciones de comunicación y formación sobre acoso laboral y violencia.



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA (VALS) EN EL TRABAJO PARA LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONCESIONES DE OBRAS PÚBLICAS**

Nº versión: 01  
Fecha: Julio 2024  
Página 23 de 36

Ámbito de Aplicación	Dimensiones	Ruizoidy, Factores y Agentes de Riesgo	Ruizoidy, Orígenes o causas (Factores, causas o agentes de riesgo)	Sugerencias de Prevención (Medidas de Prevención e Intervención)
Mundo laboral	Organización del trabajo	Mala gestión laboral y exceso de trabajo	Exceso de trabajo, mala gestión, falta de recursos, falta de apoyo	Revisar y evaluar el exceso de trabajo, implementar acciones de apoyo, promover una cultura de respeto y profesionalismo.
Mundo laboral		Falta de recursos o personal por exceso de trabajo o exceso de trabajo	Falta de recursos o personal por exceso de trabajo o exceso de trabajo	Revisar y evaluar el exceso de trabajo, implementar acciones de apoyo, promover una cultura de respeto y profesionalismo.
Mundo laboral		Falta de capacitación o capacitación insuficiente	Falta de capacitación o capacitación insuficiente	Implementar programas de capacitación y desarrollo, promover una cultura de aprendizaje y desarrollo.
Mundo laboral		Mala o mala distribución del trabajo de los líderes	Mala o mala distribución del trabajo de los líderes	Implementar acciones de gestión de líderes y personal para una mejor distribución del trabajo, promover una cultura de respeto y profesionalismo.
Mundo laboral		Organización precaria del trabajo y falta de autonomía	Organización precaria del trabajo y falta de autonomía	Revisar y evaluar la organización del trabajo, implementar acciones de apoyo, promover una cultura de respeto y profesionalismo.
Mundo laboral	Relaciones del trabajo	Mala gestión de personal y formación en las tareas asignadas	Mala gestión de personal y formación en las tareas asignadas	Revisar y evaluar la gestión de personal, implementar acciones de apoyo, promover una cultura de respeto y profesionalismo.
Mundo laboral		Falta de recursos o personal por exceso de trabajo o exceso de trabajo	Falta de recursos o personal por exceso de trabajo o exceso de trabajo	Revisar y evaluar el exceso de trabajo, implementar acciones de apoyo, promover una cultura de respeto y profesionalismo.
Mundo laboral		Falta de capacitación o capacitación insuficiente	Falta de capacitación o capacitación insuficiente	Implementar programas de capacitación y desarrollo, promover una cultura de aprendizaje y desarrollo.
Mundo laboral		Mala o mala distribución del trabajo de los líderes	Mala o mala distribución del trabajo de los líderes	Implementar acciones de gestión de líderes y personal para una mejor distribución del trabajo, promover una cultura de respeto y profesionalismo.
Mundo laboral		Organización precaria del trabajo y falta de autonomía	Organización precaria del trabajo y falta de autonomía	Revisar y evaluar la organización del trabajo, implementar acciones de apoyo, promover una cultura de respeto y profesionalismo.
Mundo laboral	Cultura organizacional	Mala gestión de personal y formación en las tareas asignadas	Mala gestión de personal y formación en las tareas asignadas	Revisar y evaluar la gestión de personal, implementar acciones de apoyo, promover una cultura de respeto y profesionalismo.
Mundo laboral		Falta de recursos o personal por exceso de trabajo o exceso de trabajo	Falta de recursos o personal por exceso de trabajo o exceso de trabajo	Revisar y evaluar el exceso de trabajo, implementar acciones de apoyo, promover una cultura de respeto y profesionalismo.
Mundo laboral		Falta de capacitación o capacitación insuficiente	Falta de capacitación o capacitación insuficiente	Implementar programas de capacitación y desarrollo, promover una cultura de aprendizaje y desarrollo.
Mundo laboral		Mala o mala distribución del trabajo de los líderes	Mala o mala distribución del trabajo de los líderes	Implementar acciones de gestión de líderes y personal para una mejor distribución del trabajo, promover una cultura de respeto y profesionalismo.
Mundo laboral		Organización precaria del trabajo y falta de autonomía	Organización precaria del trabajo y falta de autonomía	Revisar y evaluar la organización del trabajo, implementar acciones de apoyo, promover una cultura de respeto y profesionalismo.





## ANEXO I

### TABLA DE FACTORIZACIÓN DE LOS RIESGOS

Definiciones clave para describir y estructurar el proceso de identificación, evaluación y mitigación de riesgos en el entorno laboral.

Contenidos de la Tabla:

1. **Peligros en/de:** Tipo específico de riesgo (Ej.: Acoso Laboral, Acoso Sexual, Violencia en el Trabajo).
2. **Dimensión:** Categoría del riesgo (Ej.: Liderazgo, Organización del Trabajo, Naturaleza del Trabajo).
3. **Posible(s) Factor(es) o Agente(s) de Riesgo:** Descripción de los factores o agentes que constituyen un riesgo.
4. **Posible(s) Origen/es o Causa/s del/de los factor/es o agente/s de riesgo:** Análisis de las posibles fuentes o razones detrás de los riesgos.
5. **Sugerencia/s de Posible/s Medida/s de Prevención a Implementar:** Propuestas de medidas concretas para prevenir o mitigar los riesgos identificados.

**Factores de riesgo:** es cualquier elemento, condición o variable que puede aumentar la probabilidad de que ocurra un evento adverso o que puede amplificar el impacto de dicho evento si llegara a ocurrir. Registra los factores de riesgos identificados en las ubicaciones físicas u operativas

**Clasificación del riesgo:** Desarrolla la evaluación de riesgos (análisis y valoración del riesgo) Para esta etapa se debe considerar como input los resultados del **cuestionario CEAL-SM / SUSESO** o de la **pauta de preguntas sobre riesgo psicosocial**.

Para el caso del cuestionario CEAL-SM / SUSESO se debe recoger de los resultados el nivel de riesgo obtenido en el centro de trabajo para la dimensión de violencia y acoso.

- **Riesgo alto:** Un estado de riesgo alto implica que existe mucho espacio para diseñar y aplicar medidas que permitan disminuir el riesgo psicosocial.
- **Riesgo medio:** El estado de riesgo medio revela que existe espacio para mejorar, ya que no es un resultado óptimo. Se deben tomar acciones para mejorar y así prevenir pasar a un estado de riesgo alto.
- **Riesgo bajo:** El estado de riesgo óptimo, constituye una fortaleza de la organización y debería hacerse todo el esfuerzo por mantener este estado y aumentar la proporción de dimensiones en color verde, ya que estos son factores protectores del centro de trabajo.

**Desarrollo del plan de medidas:** las acciones o actividades programadas deben tener como objetivo erradicar y eliminar aquellas situaciones que puedan ocasionar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. En caso que no se puedan eliminar, habiendo el empleador adoptado todas las acciones razonables, y factibles para su erradicación, se deben realizar las acciones necesarias para mitigar sus efectos



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,  
SEXUAL Y VIOLENCIA (VALS) EN EL TRABAJO  
PARA LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONCESIONES DE  
OBRAS PÚBLICAS**

Nº versión: 01

Fecha: Julio 2024

Página 27 de 36

**Medidas Administrativas y organizacionales:** Las medidas administrativas para el control de los factores de riesgos psicosociales tienen por objetivo minimizar y mitigar el riesgo, a través de instructivos, procedimientos, señalización, advertencias, campañas comunicacionales, capacitación sobre la exposición y las medidas preventivas, entre otras. Las medidas organizacionales son aquellas que se establecen con un amplio espectro de aplicación abarcando a toda la organización reforzando, principalmente, la cultura preventiva de la organización.

**Evaluación del Cumplimiento:** consiste en evaluar qué tan bien se están y gestionando los riesgos asociados y permite mapear donde se están presentando los principales riesgos, favorece el desarrollo e implementación de planes de acción

**Periodo:** se refiere al intervalo de tiempo durante el cual se debe realizar una determinada acción para asegurar que la organización esté constantemente alineada con las regulaciones y pueda identificar y mitigar riesgos de manera oportuna.

**Responsable:** Los responsables son las personas o equipos designados para gestionar y supervisar los riesgos identificados.

**Observaciones:** son comentarios o notas adicionales que proporcionan contexto, detalles específicos y aclaraciones sobre cada riesgo identificado. Estas observaciones ayudan a comprender mejor el riesgo y a tomar decisiones informadas sobre cómo gestionarlo





## ANEXO II

### **POLÍTICA DE PREVENCIÓN SOBRE EL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO PARA EL MOP Y SUS SERVICIOS DEPENDIENTES**

#### **INTRODUCCIÓN:**

El Ministerio de Obras Públicas (MOP) tiene como objetivo proveer y mantener obras y servicios de infraestructura de calidad, contribuir en el desarrollo económico, social y cultural del país promoviendo la equidad, inclusión, calidad de vida e igualdad de oportunidades de las personas. Por lo tanto, el MOP al ser parte del Estado de Chile y cumpliendo su rol y funciones se suma a la convicción real y un compromiso incondicional con sus funcionarios y funcionarias en la seguridad y salud en el trabajo. Este compromiso implica el cumplimiento de la normativa legal nacional y convenios internacionales vigentes sobre seguridad y salud en el trabajo, identificando, evaluando y controlando los riesgos presentes en las actividades y adaptándose al mundo dinámico en el cual se encuentra inmerso.

#### **ALCANCE:**

Las directrices entregadas en esta *"Política de Prevención sobre el Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo para el MOP y sus Servicios Dependientes"* son aplicables a todas las personas que integran el MOP, independiente del cargo que ejercen y de la calidad jurídica de su contratación.

#### **OBJETIVOS:**

1. Velar por el mandato de resguardar la vida y salud de las personas trabajadoras, adoptando todas las medidas pertinentes para que el desarrollo de las labores no signifique a la persona trabajadora, riesgo a su integridad física y psíquica.
2. Cumplir las obligaciones que, en materia de prevención, se establecen al existir régimen de subcontratación, respecto a la empresa principal y la subcontratista.
3. Identificar los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
4. Gestionar la prevención de los riesgos identificados en los lugares de trabajo, con el fin de erradicar o disminuir la violencia o el acoso en los lugares de trabajo.

### **PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN SOBRE EL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO PARA EL MOP Y SUS SERVICIOS DEPENDIENTES**

#### **1. RESPETO A LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS:**

Garantizar en el MOP y sus Servicios el respeto a la dignidad de todas las personas, asegurando buen trato y condiciones laborales equitativas sin discriminación por raza, etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, religión, ideología, participación gremial,





sexo, maternidad, paternidad, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, apariencia personal, enfermedad o discapacidad.

**2. IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN:**

Velar por la igualdad sustantiva en la Gestión y Desarrollo de Personas del MOP y sus servicios, asegurando el mismo trato y oportunidades. Incorporar la perspectiva de género en políticas y acciones para evitar discriminación basada en sexo, orientación sexual o identidad de género, y garantizar el pleno ejercicio de los derechos y libertades de las personas.

**3. POLÍTICA DE TOLERANCIA CERO**

Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.

**4. LIDERAZGO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:**

Promover en el MOP y sus Servicios dependientes, liderazgos naturales y formales con perspectiva de género, entendiéndolo como aquel que se compromete e impulsa en su gestión la transversalización de la perspectiva de género, contribuyendo de esta forma a la eliminación de brechas y barreras de género. Lo anterior, independiente de quienes los ejerzan, más allá de consideraciones de identidad de género (mujeres, hombres, personas no binarias).

**5. RESPETO A LA VIDA E INTEGRIDAD FÍSICA Y PSÍQUICA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL**

Proteger, efectivamente, la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

**6. EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD**

Gestionar, de manera preventiva, las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo, abordando las diferencias de género y diversidad, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

**7. UNIVERSALIDAD E INCLUSIÓN.**

Favorecer a todas las personas trabajadoras, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

**8. 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**





**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,  
SEXUAL Y VIOLENCIA (VALS) EN EL TRABAJO  
PARA LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONCESIONES DE  
OBRAS PÚBLICAS**

Nº versión: 01

Fecha: Julio 2024

Página 30 de 36

Asegurar un enfoque preventivo en la gestión de riesgos laborales, priorizando la eliminación o control de los riesgos desde su origen para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables. Esto incluye abordar los impactos físicos, mentales y sociales, potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas para prevenir acoso y violencia con perspectiva de género

**9. RESPONSABILIDAD EN LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS**

Ser responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**10. MEJORA CONTINUA**

Revisar, permanentemente, los procesos de gestión preventiva, adoptando las medidas necesarias, a fin de lograr mejoras en el desempeño de la institución, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

**11. PARTICIPACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL**

Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas. La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género. La participación de los trabajadores en las acciones que se definan en esta materia.

**OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN SOBRE EL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO PARA EL MOP Y SUS SERVICIOS DEPENDIENTES:**

Fomentar una Cultura del Buen Trato en todas las Direcciones y Servicios del MOP, basada en el respeto, la consideración, el reconocimiento y la empatía, asegurando entornos seguros y libres de violencia, guiando el comportamiento, promoviendo colaboradores valorados y comprometidos, y previniendo acoso laboral, sexual o cualquier forma de violencia en el trabajo.

Reconocer el derecho del personal del MOP a un trato correcto, respetuoso y digno, y la responsabilidad de las autoridades, directivos y jefaturas del MOP de asegurar un entorno laboral respetuoso.





**ANEXO III**  
**IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIEGOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN**  
**EN LA DGC**

En coherencia al cuadro de factorización de riesgos:

Identificación de los Riesgos asociados a VALS	Medidas preventivas
Desconocimiento de las conductas constitutivas de VALS (Violencia, Acoso Laboral y Sexual)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sensibilizar a la comunidad funcionaria sobre estas políticas y sus procedimientos</li><li>• Promover transversalmente una cultura de comunicación respetuosa y transparente</li><li>• Realizar campañas de sensibilización y formación sobre acoso laboral y sexual.</li></ul>
Falta de claridad o precisión con respecto a las tareas a realizar	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar planificación de desempeño, entrega de perfil de cargo.</li></ul>
Labores altamente masculinizadas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promover la igualdad de género en todas las áreas de trabajo</li></ul>
Cultura de silencio o complicidad frente a la violencia y el acoso	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promover una cultura organizacional basada en el respeto, la dignidad, la no discriminación, la no complicidad y no tolerancia a la violencia y el acoso.</li></ul>
Asedio Laboral	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sensibilizar sobre la política/s, Protocolo/s y /o Procedimiento/s al interior de la organización que permitan prevenir y denunciar</li><li>• Dar a conocer canales de denuncia y responsables de recepción y proceso</li></ul>

Como se señala en el punto 7) Organización para la Gestión del Riesgo se informará y se contará con capacitaciones disponibles para todo el personal de la Institución sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, por medio del Programa Anual de Capacitación de este Servicio; Programas de Comunicación Interna; entre otros.

Respecto a las siguientes medidas:

Del Procedimiento	Mecanismos preventivos
Medidas de resguardo de la Privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sensibilizar respecto al Procedimiento de denuncia VALS, con el fin de que las personas funcionarias conozca el proceder correspondiente frente a una potencial denuncia.</li><li>• Contar con canales de denuncia seguros y confidenciales</li><li>• En atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona</li></ul>





**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,  
SEXUAL Y VIOLENCIA (VALS) EN EL TRABAJO  
PARA LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONCESIONES DE  
OBRAS PÚBLICAS**

Nº versión: 01

Fecha: Julio 2024

Página 32 de 36

	<p>denunciante y las situaciones derivadas de las condiciones de trabajo, la autoridad superior podrá determinar, la separación de los espacios físicos, destinaciones transitorias, el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744, entre otras.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Las oficinas de partes deberán mantener y tramitar en reserva los actos administrativos y demás documentos relativos a esta materia, en los distintos sistemas y plataformas que operen para efectos de la gestión documental, a fin salvaguardar la confidencialidad en los procesos disciplinarios que se incoen por estos motivos.</li><li>• Los expedientes disciplinarios, incluido sus documentos, que se tramiten a estos efectos, deberán encontrarse en sobres cerrados o envueltos de forma total que terceros ajenos al mismo NO puedan tener acceso a los mismos. Lo anterior, hasta el total término del respectivo procedimiento.</li><li>• En caso de que se produzca la revelación indebida de los antecedentes que obren en los expedientes disciplinarios antes señalados, la autoridad superior deberá tomar las medidas a fin de determinar las responsabilidades administrativas que puedan verse involucradas</li></ul>
<p>Medidas de resguardo frente a denuncias inconsistentes</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cuando se presente una "denuncia inconsistente", esto es, aquella que le falten componentes o antecedentes necesarios para su análisis, tales como: hechos que versen sobre otra materia o ausencia de identificación del denunciado; esta será devuelta al denunciante para que complete aquellos campos faltantes o que estuvieren incompletos, todo esto, con el objetivo de cumplir con los elementos necesarios y suficientes para ser examinada por la Unidad Técnica de Admisibilidad de Denuncias VALS. Una vez subsanada, se permitirá al denunciante volver a presentar su denuncia</li></ul>





**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,  
SEXUAL Y VIOLENCIA (VALS) EN EL TRABAJO  
PARA LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONCESIONES DE  
OBRAS PÚBLICAS**

Nº versión: 01

Fecha: Julio 2024

Página 33 de 36

con aquellos antecedentes que fueren  
requeridos por la Unidad Técnica.





**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,  
SEXUAL Y VIOLENCIA (VALS) EN EL TRABAJO  
PARA LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONCESIONES DE  
OBRAS PÚBLICAS**

Nº versión: 01

Fecha: Julio 2024

Página 34 de 36

**CONSIDERACIONES GENERALES:**

**OPERACIONALIZACIÓN DE LA “POLÍTICA DE PREVENCIÓN SOBRE EL ACOSO SEXUAL,  
LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO PARA EL MOP Y SUS SERVICIOS  
DEPENDIENTES”:**

La presente Política deberá ser implementada a través:

- El Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo,
- El programa de trabajo de la Mesa del Buen Trato Laboral (MBTL)
- El Procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo,
- Su incorporación en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
- Un vasto programa de acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo

En ambos, tanto en su redacción como en su ejecución, se debe dar cuenta del respeto a cada una de las personas que se desempeñan en el MOP y la DGC, independiente de su cargo y calidad jurídica, la no discriminación, considerando la perspectiva de género y siendo transparentes.





## **MATERIAL DE REFERENCIA**

- 1) Ley N°21643 (Ley Karin), 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"  
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096>
- 2) Convenio OIT 190 El Convenio 190 y la Recomendación 206 son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)  
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1196685>
- 3) Decreto 2, de 2024, que: "Aprueba texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024-2028". Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría de Previsión Social  
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621>
- 4) Decreto 21, de 2024, que "Aprueba Reglamento que establece las Directrices a las cuales deberán ajustarse los Procedimientos de Investigación de Acoso Sexual, Laboral o de Violencia en el Trabajo". Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría de Previsión Social  
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1204689;;>
- 5) N° E516610 / 2024: Contraloría General de la República, División Jurídica. Imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley n° 21.643 (ley karin) 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  
<https://www.doe.cl/alerta/22072024/202407223001>
- 6) ORD.N° : PIN-OO-00560-2024, Director Nacional Servicio Civil, Informa Lineamientos para la Implementación de la Ley N° 21.643 "Ley Karin" en los Servicios Públicos.
- 7) RES N° 1854, 30 octubre 2023: que "Aprueba Plan Trienal de Promoción del Buen Trato Laboral para el Ministerio de Obras Públicas y sus Servicios Dependientes".

Además, se cuenta con:





**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,  
SEXUAL Y VIOLENCIA (VALS) EN EL TRABAJO  
PARA LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONCESIONES DE  
OBRAS PÚBLICAS**

Nº versión: 01

Fecha: Julio 2024

Página 36 de 36

"Estrategia MOP de Buen Trato Laboral"

"Decálogo para el Buen Trato Laboral-MOP"

<http://desarrollopersonas.mop.gov.cl/Paginas/maltrato.aspx>

- 8) RES N° 1955, 07 Noviembre de 2023: "Actualiza Protocolo de Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo, del Ministerio de Obras Públicas"

<http://desarrollopersonas.mop.gov.cl/Paginas/conciliacion.aspx>

- 9) - RES N°291, 12 de febrero de 2024, que "Aprueba Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol para el Ministerio de Obras Públicas y sus Servicios Dependientes"

<http://desarrollopersonas.mop.gov.cl/Paginas/calidad.aspx>

[https://sop-doc-trans.mop.gob.cl/marco/Resolucion\\_Exenta\\_Electronica\\_SOP\\_291-2024.pdf](https://sop-doc-trans.mop.gob.cl/marco/Resolucion_Exenta_Electronica_SOP_291-2024.pdf)

- "Plan de Acción Preventivo – Trabajar con Calidad de Vda.

7) Circular SUSESO que entrega instrucciones a las mutualidades de empleadores e ISL, es una de las indicaciones que contempla la Ley N°21.643

<https://www.suseso.cl/605/w3-article-730509.html>

- 10) RES N° 243 de 11 de junio de 2024 Política de Gestión y Desarrollo de Personas con enfoque de Género del Ministerio de Obras Públicas



2. **COMUNÍQUESE** la presente resolución a todas las Divisiones, todos los Departamentos y todas las Unidades de la Dirección General de Concesiones de Obras Públicas, a la Dirección General de Concesiones de Obras Públicas, a la Subsecretaría de Obras Públicas, al Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas DGC, a la Asociación Gremial DGOP, a la Asociación Nacional Funcionarios de Concesiones y a la Oficina de Partes DGC, y a la Unidad de Género, Diversidad y No Discriminación de la SOP.

## ANÓTESE Y CÚMPLASE

