

**MINISTERIO DE ECONOMIA
FOMENTO Y TURISMO
SUBSECRETARIA DE PESCA
Y ACUICULTURA**

**APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL
ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN
EL TRABAJO Y DEJA SIN EFECTO
RESOLUCIONES QUE INDICA.**

R. EX. N° 01729/2024 /

VALPARAÍSO, **jueves, 1 de agosto de 2024**

VISTO: Lo dispuesto en el Artículo 19° número 1 de la Constitución Política de la República de Chile; Ley N°20.607, que Sanciona las Prácticas de Acoso Laboral; Ley N°20.005, que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual; el D.F.L. 29 de 2004, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; el D.F.L. N°1 de 2000, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; Ley 21.643 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; Ley N°21.675 Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género; Decreto N°21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social 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, Decreto N°2 Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; Resolución N°1.600 de 2008 de la Contraloría General de la República; Instructivo Presidencial N°001 de 2005, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado; Res. Ex. N°3.516 de fecha 24 de noviembre de 2016 que Aprueba Política de Gestión de Personas; Res. Ex. N°3.161 de fecha 27 de septiembre de 2019 de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura que aprueba reglamento interno en Materias de Buen Trato; Res. Ex. N°2.308 de fecha 25 de junio de 2019 que modifica Res. Ex. N°2.238 de esta Subsecretaría; Instructivo Presidencial N°006 de fecha 23 de mayo de 2018; Dictamen N°362/19 de la Dirección del Trabajo que fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley 21.643 al Código del Trabajo, y Oficio Ordinario N° PIN-OO-00560-2024 de la Dirección Nacional del Servicio Civil que Informa lineamientos para la implementación de Ley Karin en los Servicios Públicos.

CONSIDERANDO:

1. Que, el Instructivo Presidencial N°001 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado de fecha 26 de enero de 2015, indica dentro de sus Principios Orientadores que "Aspiramos a un Estado innovador, que garantice a los ciudadanos el acceso a servicios públicos de calidad, donde prevalezca el buen trato, en

condiciones laborales dignas, que actúe con transparencia y que permita fortalecer a los servicios públicos como referentes de los mejores lugares para trabajar”.

2. Que la Ley 21.643, 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.

3. Que, mediante Resolución Exenta N°3161 de fecha 27 de septiembre de 2019, se aprobó el Reglamento Interno que regula materias de Buen Trato Laboral, establece procedimientos para denuncia de Maltrato, Acoso laboral y/o Sexual de esta Subsecretaría y se dejó sin efecto la Resolución Exenta N°3101 de 2016.

4. Que, en razón de la Ley 21.643 es necesario adoptar medidas para promover relaciones laborales fundadas en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

5. Que las conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo atentan contra la dignidad de las personas, por lo que se debe propiciar un ambiente laboral que evite estos comportamientos y establecer mecanismos para realizar de forma expedita y clara las denuncias.

6. Que, se reconoce que en nuestro país y en el mundo mujeres y niñas no gozan de los mismos derechos y oportunidades y que la discriminación por razones de género forma parte de los compromisos para su erradicación, lo anterior a través de instrumentos internacionales ratificados por el Estado de Chile de naturaleza vinculantes.

7. Que, el presente Protocolo ha sido elaborado mediante una mesa de trabajo conformada por los integrantes de la Mesa de Transversalización de Género, el Comité de Buen Trato Laboral, la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, la Encargada Institucional de Género, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, la División Jurídica, representantes de la Asociación Nacional de Funcionarias y Funcionarios, y ha sido revisado y validado en la mesa interna para la transversalización del enfoque de género de la Subpesca.

8. Que, conforme lo expuesto anteriormente se procederá a elaborar un protocolo de Prevención, dejando sin efecto la Resolución Exenta N°3.161 de 2019 de esta Subsecretaría.

RESUELVO:

1.- APRUÉBESE el Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, cuyo texto se transcribe a continuación y se entiende forma parte integrante de la presente Resolución:

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

SUBSECRETARÍA DE PESCA Y ACUICULTURA

Fecha elaboración versión 1: 01/08/2024

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

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

2. Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad 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 institución, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la Institución su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, busca comprometer tanto al estamento directivo como las funcionarias y funcionarios, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de los/as directivos/as, 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/as funcionarios/as, a apoyar al o los/as directivos/as 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 funcionarios/as conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todos los/as funcionarios/as, incluidas jefaturas, directivos/as, asesores y autoridades superiores de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, *independiente de su relación contractual, funcionarios/as a honorarios, funcionarios/as a contrata, funcionarios/as de planta u otras relaciones vinculantes*. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios/as y comunidad que acudan a nuestras dependencias, así como a alumnos/as en práctica.

4. Definiciones

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

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

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra 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, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral del afectado no es tolerable.

Para estos efectos se tendrán en consideración las relaciones de poder y desigualdad de género y las conductas en las que ha incurrido la persona a la que se imputa el acoso sexual prescindiendo de cualquier juicio de valor con respecto a la conducta de la víctima que pretenda minimizar o justificar el hecho denunciado.

Se puede dar por parte de una persona hacia otra de distinto género o bien hacia otra persona del mismo género.

- **Acoso sexual vertical** (chantaje sexual): Desde la jefatura hacia una persona bajo su subordinación o viceversa, en que se fuerza a una persona a someterse a requerimientos sexuales bajo amenaza de condicionar, perder o ser perjudicada de beneficios o condiciones de trabajo.
- **Acoso sexual horizontal** (intimidación): Se da entre pares o grupos de pares, constituido por invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual.

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 el/la destinatario/a.
 - 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 personas del estamento directivo o por uno/a o más funcionarios/as, en contra de otro/a u otros/as funcionarios/as, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el/la o los/as afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo literal b) del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un/a funcionario/a de manera ofensiva y despectiva
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado/a, apartado/a, excluido/a, rechazado/a, ignorado/a, menospreciado/a, ya sea por orden de un/a jefe/a o por iniciativa de los/as compañeros/as de trabajo.

- El uso de nombres ofensivos para inducir la burla 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 funcionario/a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar sus habilidades laborales
 - Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
 - Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos de manera física tipo “notas”, por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
 - Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como religión, género, etnia, origen social, vestimenta, características físicas y corporales.
 - En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace, perjudique o condicione 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 funcionarias y a los funcionarios, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo literal c) del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

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

- **Maltrato:** Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se consideran también dentro de este concepto, aquellas conductas que normalicen discriminaciones o prejuicios basados en género, minimizando su implicancia en la vida laboral, dándole características de normalidad.
 - Gritar, avasallar, insultar, violentar, amenazar, humillar a otras personas u otras conductas agresivas que vulneren la integridad de otra persona.
 - Maltratar, violentar y/o discriminar a las personas por su ideología, opinión política, religión o creencias, nación, raza, etnia o grupo social, sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, filiación, apariencia personal, enfermedad, discapacidad o cualquier otra condición personal, y no dar trato igualitario entre hombres y mujeres.
 - Reaccionar de manera desproporcionada y magnificar situaciones problemáticas.
 - Reaccionar de manera desproporcionada y magnificar situaciones problemáticas cuando las involucradas son mujeres, o atribuir conductas femeninas a situaciones especiales.
- **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 debido al género de la persona y características asociadas.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia las personas basados en estereotipos.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de las personas.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las personas 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, o bien, maternalistas desde mujeres hacia los hombres. En ambos casos, estas conductas asumen que las personas a las que se dirigen son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.
- **Denuncia:** Es la relación de hechos que constituyen el acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, debidamente registrada en el “Formulario de Denuncia” o por escrito a través de cualquier otro medio, indicando las pruebas que dan cuenta de los hechos. (Anexo 1).

- **Abuso sexual:** Aquel tipificado como delito y que debe denunciarse ante los tribunales de justicia o entidades pertinentes (Ministerio Público, Policías).
- **Género:** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, que se construyen en cada cultura y momento histórico con base en la diferencia sexual y cuyos rasgos se han ido moldeando a lo largo de la historia de las relaciones sociales.
- **Transversalización de género:** Aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación entre las personas que conviven en una sociedad, de modo que se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones y planifiquen las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes.
- **Identidad de género:** Percepción personal que una persona tiene sobre sí misma en cuanto a su género, que podría o no coincidir con sus características anatómicas sexuales.
- **Violencia contra la Mujer:** Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público, como privado.
- **Discriminación de género:** Para efecto del presente procedimiento se adoptará como base la definición del artículo 1° de la Convención CEDAW, entendiéndose el término como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la persona, independiente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, culturales y civiles o en cualquier otra esfera.
- **Interseccionalidad:** Reconocimiento y visibilización de las múltiples discriminaciones, desventajas y exclusiones que pueden afectar a la diversidad, modos y trayectorias de vida de las personas, y que se dan como consecuencia de la combinación de identidades sujetas a opresiones sistémicas coexistentes.
- **Diversidad sexo-genérica:** Se refiere a toda la variedad de identidades y experiencias en el ámbito de la sexualidad que pueden tener los seres humanos. Incluye a las que están atraídas por personas de su mismo género, de varios géneros o por ningún género. Entendida también como concepto *Diversidad Sexual*, formada por las siglas de las palabras Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Transexual, Travesti, Intersexual y Queer. Al final se suele añadir el símbolo + para incluir todos los colectivos que no están representados en las siglas anteriores. (LGBTTIQ+).

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la institución o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un funcionario/a sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un funcionario/a 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/la funcionario/a y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

El equipo directivo debe dar pleno cumplimiento a los principios establecidos en (A1) la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (disponible en el siguiente link <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621>) y (A2) 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.

A1) Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

a) Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental

Se debe 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.

b) 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

El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de 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.

c) Equidad de género y diversidad

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

d) Universalidad e inclusión.

Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, 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.

e) Participación y diálogo social

Se deben garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

f) Mejora continua

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas

destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

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

Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

g) Responsabilidad en la gestión de los riesgos

Las entidades empleadoras serán las responsables 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.

A2) Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo

a) 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.

b) 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.

c) 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.

Con todo, se debe hacer presente que las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

d) 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.

e) 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 de la Subsecretaría y de los/as funcionarios/as

a) Funcionarios/as

- 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 informados/as sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y de violencia con el que cuenta la institución, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) Subsecretaría y sus niveles directivos

- Generar medidas preventivas para evitar el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la entrega de información y capacitación de las funcionarias y funcionarios.
- Informar sobre los mecanismos para efectuar 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 dar cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo, con la incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

7. Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo, participarán en conjunto con el equipo directivo, o su representante, los miembros del Comité de Buen Trato Laboral, de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas y del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Es responsabilidad de la 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, será la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas responsable de estas actividades, la que debe estar o ser capacitada en estas materias.

El Comité de Buen Trato laboral y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en conjunto a la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, de acuerdo con sus funciones, deberán participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Se capacitará a los/as funcionarios/as sobre él o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de *difusión de material de capacitación vía correo electrónico, webinars, afiches, los cuales además se encontrarán ubicados para acceso de todos/as los/as funcionarios/as en la Intranet de la Institución*, y el responsable de esta actividad será la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas.

Los/as funcionarios/as podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas o Comité de Buen Trato Laboral.

Las personas a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes son quienes componen el Comité de Buen Trato Laboral (Res. N°1080/2024) de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura.

En la confección de este protocolo participaron representantes de los siguientes equipos: Comité de Buen Trato Laboral, Unidad de Desarrollo y Gestión de Personas, Mesa de Transversalización de Género, Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Asociación Nacional de Funcionarios y Funcionarias de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura (ANAFUS).

En conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo ANAFUS podrá 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 la violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también las conductas incívicas y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

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

La Institución elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, la que se 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 Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

Estos compromisos deberán ser compartidos tanto por el/la Jefe/a de Servicio, el estamento directivo, los/as funcionarios/as y ANAFUS, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas, así como a promover una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo a través del diálogo social y la formación continua.

La política se dará a conocer a los/as funcionarios/as, mediante los distintos canales de difusión disponibles en la institución.

1. Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas o sexistas, de acoso sexual o de violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Entre las herramientas con las que cuenta la subsecretaría para la identificación de estos riesgos se encuentra la matriz MIPER y el 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 institución, 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 las personas encargadas del cuestionario CEAL-SM, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, del Comité de Buen Trato y de la ANAFUS de acuerdo a lo estipulado en las bases de aplicación del cuestionario, es decir, cada 2 años.

Identificación de Factores de Riesgo
Conductas de Acoso Laboral
Conductas de Acoso Sexual
Violencia en el trabajo ejercida por terceros a la relación laboral.

2. 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, sexual o de violencia en el trabajo. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceras personas ajenas a la relación laboral. Dichas acciones estarán contempladas en el Programa de Prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

- 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.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceras personas ajenas a la relación laboral serán definidas, considerando la opinión de los/as funcionarios/as de las áreas o unidades afectadas. En el caso particular de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, se enfatizará la participación en esta definición del personal de las Direcciones Zonales y del SIAC.
- Se darán a conocer las conductas incívicas que la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos.
- La 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.
- La institución informará y capacitará a directivos/as y a los/as funcionarios/as sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán.

Medidas de Prevención a Implementar
Elaboración Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo
Difusión de material
Ubicación de Material Informativo de Organismo Administrador en espacios físicos de Subsecretaría (Incluyendo Direcciones Zonales).
Ubicar material de acceso libre para todas las personas de la Subsecretaría en Intranet

Anualmente, la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas elaborará el **Programa de**

prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, el que contendrá las medidas de prevención que se implementarán, indicará los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado. Dicho programa deberá ser validado por el Comité de Buen Trato, Comité Paritario de Higiene y Seguridad y la ANAFUS.

El programa de trabajo se dará a conocer a los/as funcionarios/as mediante los distintos canales de difusión disponibles en la institución, para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con la UGDP mediante correo electrónico.

3. Mecanismos de seguimiento

El Comité de Buen Trato Laboral y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, con la asesoría de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas y de la Encargada de género Institucional, evaluarán anualmente el cumplimiento de las medidas del **Programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo**, 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; la matriz MIPER para la identificación y evaluación de riesgos laborales, 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, registradas en el periodo de evaluación.

III. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de las personas involucradas

La Subsecretaría de Pesca y Acuicultura 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/as, víctimas y testigos, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que les intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

IV. Procedimientos

- **Procedimiento de Denuncia**

Todo/a funcionario/a de la Subsecretaría, sean de planta, contrata, a honorarios y estudiantes en práctica, cualquiera sea su edad, sexo, jerarquía o función, que sea objeto de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, podrá efectuar la denuncia directamente ante el/la Subsecretario/a de Pesca y Acuicultura o a través del Comité de Buen Trato Laboral designado para tales efectos a través de la Oficina de Partes de esta Subsecretaría.

En caso de que el/la denunciado/a sea el/la Subsecretario/a de Pesca y Acuicultura, la denuncia debe presentarse ante la autoridad Ministerial correspondiente.

Las denuncias deberán presentarse por escrito, a través del formulario del Anexo 1 del presente reglamento, disponible en la Intranet de esta Subsecretaría. Una vez presentada la denuncia, el/la denunciante debe solicitar al receptor un comprobante de ingreso de esta, y enviar una copia de dicho comprobante al Comité de Buen Trato Laboral, con la finalidad de que este pueda llevar un registro, realizar seguimiento y resguardar el debido proceso.

Las denuncias recibidas por el Comité de Buen Trato Laboral deben ser remitidas a través de memorándum conductor de carácter confidencial y entregado personalmente a la citada autoridad, a más tardar al segundo día hábil siguiente a la fecha de la denuncia.

En toda denuncia efectuada por un funcionario/a de la institución, se deberá señalar:

- a. Individualización de la persona denunciante (Víctima o denunciante).
- b. Individualización de la persona afectada.
- c. Individualización de la/s persona/s denunciada/s
- d. Relación detallada de los hechos que constituyen el presunto acoso laboral y/o sexual o violencia en el trabajo.
- e. Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible, incorporando todos los medios de prueba que tengan por objeto acreditar los hechos denunciados, por ejemplo, licencias médicas e informes psicológicos, ya sean de origen particular o bien emitidos por el organismo administrador del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744.
- f. Lugar y fecha de los hechos denunciados.
- g. Firma de la/s persona/s denunciante/s o afectada/as.
- h. La denuncia debe estar dirigida a el/la Subsecretario/a, única autoridad facultada para instruir la investigación correspondiente. En el caso que el/la denunciado/a sea el/la Subsecretario/a la misma, se hará ante la autoridad ministerial correspondiente.

En el caso de un hecho de violencia ejercida por una tercera persona externa a la Institución, la funcionaria o el funcionario, tanto en calidad de víctima como de testigo, se encuentra sujeta/o a lo establecido en el Título III. DE LAS OBLIGACIONES FUNCIONARIAS, Artículo 61. de la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo, por lo que en paralelo a seguir el procedimiento de denuncia de este protocolo de manera interna para la detección y comprobación del evento de violencia ocurrido debe efectuar la denuncia correspondiente ante Fiscalía, Ministerio Público o Policía local correspondiente.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 21, se debe extender un comprobante de recepción de denuncia realizada (Anexo 3). Es deber de el/la Subsecretario/a extender un comprobante al denunciante, y una copia al Comité de Buen Trato; cuya numeración le será asignada por dicho Comité para efectos de realización de seguimiento del proceso, sin interferir con los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

De manera paralela a la realización de la denuncia, la/s víctima/s del episodio de violencia en el trabajo ejercida por un tercero a la relación laboral, dentro de las medidas establecidas por la Ley 21.643, tendrá derecho a recibir atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.

Ante la denuncia realizada, el proceso investigativo y eventual sanción/es se encontrará sujeto a la jurisdicción de la respectiva entidad receptora de la denuncia.

- **Procedimiento de Investigación**

Los procedimientos de investigación deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

El/la Subsecretario/a tendrá un plazo de 3 días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia, para admitirla a trámite. Analizados los antecedentes, instruirá la realización de un proceso de investigación de los hechos denunciados, con la finalidad de establecer las responsabilidades administrativas y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas

(D.F.L N°29 de fecha 16 de junio de 2004 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, Artículo 119 y siguientes, Título V de la Responsabilidad Administrativa). Para estos efectos, designará un Investigador/a o Fiscal; quien será la persona encargada de desarrollar el proceso de investigación sumaria.

De acuerdo al Artículo 129 de la Ley 18.834, el/la fiscal designado/a deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que el/la funcionario/a que aparezca involucrado/a en los hechos. La persona investigador/a designada preferentemente deberá contar con formación en materias de acoso, género y derechos fundamentales.

Si habiendo transcurrido el término establecido anteriormente, la autoridad no se ha pronunciado sobre la procedencia de la denuncia, entonces se tendrá por presentada (Artículo 90 B del D.F.L N°29 de fecha 16 de junio de 2004 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo).

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días corridos.

El procedimiento deberá iniciarse, a través de una investigación sumaria, a más tardar al quinto día hábil de presentada la denuncia, la cual tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos y la individualización de los/las responsables y su participación. No obstante, si la naturaleza de los hechos denunciados o su gravedad así lo exigieren, a juicio de la institución, se dispondrá la instrucción de un sumario administrativo.

Una vez iniciada la investigación sumaria, el/la investigador/a a cargo deberá, de manera confidencial informar del caso a la Jefatura del Departamento Administrativo y a las jefaturas correspondientes de los/as funcionarios/as involucrados/as, con el objetivo de implementar las medidas de resguardo pertinentes.

La investigación sumaria, o en su caso, el sumario, será el único medio administrativo formal para establecer hechos constitutivos de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, personas involucradas, grado de participación y responsabilidad de quienes hayan incurrido en los hechos.

Iniciada la investigación y, como primera medida, la persona designada para realizar la investigación deberá citar por separado y en horas distintas al o la denunciante y al/los o la/las denunciado/s o denunciada/s y en la primera comparecencia procederá a notificarles formalmente del inicio del procedimiento.

El/La funcionario/a encargado/a de la investigación, teniendo en consideración los antecedentes y gravedad de la denuncia, podrá decretar las medidas de resguardo pertinentes, con el objeto de proteger la integridad física y/o psíquica del/la funcionario/a posiblemente maltratado/a, acosado/a, o bien para prevenir futuras acciones de el/la maltratador/a o acosador/a, las cuales serán comunicadas a la jefatura del Departamento Administrativo, para que las implemente en forma inmediata y en un plazo no superior a cuarenta y ocho horas hábiles, contados desde la comunicación respectiva. A su vez, la jefatura del Departamento Administrativo será la responsable de comunicar a la jefatura directa de los/as funcionarios/as afectados/as por tales medidas de resguardo.

Las medidas de resguardo que se podrán adoptar con ocasión de la investigación por denuncia de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo serán:

- a. Separación de los espacios físicos entre denunciante/s y persona/s denunciada/s.
- b. Tener la disposición, de autorizar permisos con goce de remuneraciones y/o feriados legales.

- c. Posibilidad de atención profesional psicológica competente, por parte del Organismo Administrador del Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales, tanto para la posible víctima como al/la presunto/a agresor/a.
- d. Otras que sean compatibles con el ordenamiento jurídico vigente.

Las medidas que se establezcan al respecto no deberán reportar menoscabo o pérdida de derechos para cualquiera de los/as funcionarios/as respecto de los/as cuales se aplica la/s medida/s precautoria/s.

En la implementación de las medidas precautorias se debe considerar de manera diferenciada cómo afectan estas a mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas.

Los/as funcionarios/as que ejerzan las acciones a que se refiere la letra k) del artículo 61 de la Ley 18.834¹ tendrán los siguientes derechos, establecidos en el Artículo 90 A del D.F.L.29/2004:

- a. No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, iniciados a partir de la citada denuncia.
- b. No ser trasladados/as de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.
- c. No ser objeto de precalificación anual, si el/la denunciado/a fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el/la denunciante. Si no lo hiciera, regirá su última calificación para todos los efectos legales.
- d. Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.

Si en el transcurso de la investigación se constata que los hechos revisten una mayor gravedad, se pondrá término a este procedimiento y se dispondrá por parte del/la Subsecretario/a de Pesca y Acuicultura, que la investigación prosiga mediante un sumario administrativo, conforme las normas del Estatuto Administrativo.

Terminada la investigación sumaria, el/la funcionario/a encargado/a de esta procederá a emitir una vista o informe, de acuerdo con los plazos señalados en el Estatuto Administrativo, que contendrá la relación de los hechos, los fundamentos y conclusiones a que hubiere llegado, formulando la proposición que estimare pertinente.

El proceso de investigación de los hechos, respetando el principio de celeridad que establece la Ley; deberá realizarse en el plazo de treinta días al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos al o los afectados o se solicitará el sobreseimiento, para lo cual habrá un plazo de tres días. En casos calificados, al existir diligencias pendientes decretadas oportunamente y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo de instrucción del sumario hasta completar sesenta días, resolviendo sobre ello el jefe superior de la institución.

Los plazos y las sanciones por establecer frente a la constatación de acoso laboral y sexual, en la investigación o en el sumario respectivo, serán las establecidas en el D.F.L N°29 de fecha 16 de junio

¹ Denunciar ante el Ministerio Público o ante la policía si no hubiere fiscalía en el lugar en que el funcionario presta servicios, con la debida prontitud, los crímenes o simples delitos y a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente de aquellos que contravienen el principio de probidad administrativa regulado por la ley N.º 18.575.

de 2004 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.

- **Medidas ante Denuncias Inconsistentes**

El Investigador o Fiscal designado cumplirá un rol asociado a la educación y a la sensibilización hacia los destinatarios acerca de cuál es la información relevante para efectuar la denuncia. Sin perjuicio de lo anterior, ante la comprobación, demostrada con medios de prueba contundentes, en conjunto a informe evacuado por el/la fiscal designado/a, producto de la etapa de investigación realizada ante la denuncia del caso, se demuestre la falta a la veracidad de la denuncia o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada, la o las funcionaria/s o funcionario/s serán objeto de las medidas disciplinarias dispuestas en el Artículo 121 de la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo.

V. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a los/as funcionarios/as mediante los siguientes medios: correo electrónico, intranet institucional, afiches ubicados en murales informativos de las dependencias de la institución, incluyendo todas sus direcciones zonales. Asimismo, el protocolo se dará a conocer a los/as funcionarios/as al momento de su ingreso a la institución en las charlas de inducción y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.

VI. Marco Normativo

El presente protocolo es regulado mediante los siguientes cuerpos normativos y tratados internacionales ratificados por el país:

- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19º, número 1º que establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”.
- Instructivo Presidencial N°001 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado de fecha 26 de enero de 2015, indica dentro de sus Principios Orientadores que “Aspiramos a un Estado innovador, que garantice a los ciudadanos el acceso a servicios públicos de calidad, donde prevalezca el buen trato, en condiciones laborales dignas, que actúe con transparencia y que permita fortalecer a los servicios públicos como referentes de los mejores lugares para trabajar”.
- Instructivo presidencial N°006 de 2018 sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del acoso Laboral y Acoso Sexual en los Servicios de la Administración del Estado.
- Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, artículo 52, que instruye el Principio de Probidad Administrativa, es decir, la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, ya que las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a este principio.
- Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y el Código de Trabajo.
- Ley N°20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- D.F.L N°29 de fecha 16 de junio de 2004 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios/as, se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual (Artículo 84 letra L) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (Artículo 84 letra M).

- Convenio 190 de Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la Violencia y el Acoso.
- Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo, Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Ley 21.643 (Ley Karin) 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.
- Decreto 21 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.
- Ley N°21.675 Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género (Ley integral de violencia)
- D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social Aprueba texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2024-2028
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención do Belém do Pará).

ANEXO 1

FORMULARIO DE DENUNCIA

IDENTIFICACIÓN DE LA DENUNCIA

ACOSO LABORAL ACOSO SEXUAL VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE	
Marque con una "X" la alternativa que corresponda	
<input type="checkbox"/>	Víctima (Persona en quien recae la acción de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo)
<input type="checkbox"/>	Denunciante: Persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo y que NO es víctima de tales acciones.

DATOS PERSONALES DEL DENUNCIANTE (Sólo en el caso que el denunciante NO sea la VÍCTIMA):	
Nombre completo:	
Género ¹ :	
Sexo ² :	
Cargo que desempeña:	
Departamento, Unidad, Área de desempeño:	

DATOS PERSONALES DE LA VÍCTIMA:	
Nombre completo:	
Género:	
Sexo:	
Rut:	
Dirección particular:	
Región/comuna:	
Teléfono de contacto:	
Correo electrónico:	
Cargo que desempeña:	
Departamento, Unidad, Área de desempeño:	

DATOS PERSONALES DEL DENUNCIADO/A:	
Nombre completo:	
Género:	
Sexo:	
Cargo que desempeña:	
Departamento, Unidad, Área de desempeño:	

DATOS DE LA DENUNCIA: Nivel jerárquico del DENUNCIADO/A – VICTIMARIO/A respecto de la Víctima:

NIVEL SUPERIOR IGUAL NIVEL JERÁRQUICO NIVEL INFERIOR

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

¿El/la DENUNCIADO/A corresponde a la jefatura superior inmediata de la Víctima?
<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿El/la DENUNCIADO/A trabaja directamente con la Víctima?
<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> OCASIONALMENTE
¿El/la VÍCTIMA ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?
<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO

NARRACIÓN DE LOS HECHOS

Describa las conductas manifestadas – en orden cronológico – que avalarían la denuncia. Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia. Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta.

Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de acciones del tipo acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo:

Señale individualización de quién o quiénes hubieren cometido actos atentatorios a la dignidad de las personas. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta.

Señale individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieran información de lo acontecido – Testigos –. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta.

NOMBRE Y FIRMA DEL/A DENUNCIANTE

Fecha de entrega del documento ____/____/____

En caso de que el/la denunciante sea distinto/a a la víctima, este/a debe firmar este documento dando consentimiento para ser representado por el/la denunciante antes individualizado.

NOMBRE Y FIRMA DEL/A VÍCTIMA

Fecha de consentimiento ____/____/____

ANEXO 2

REGISTRO DE CONTROL Y SEGUIMIENTO DENUNCIAS

REGISTRO ANUAL DE DENUNCIAS								
N°	VICTIMA		DENUNCIADO/A		TIPO DE DENUNCIA	FECHA RECEPCIÓN	ESTADO	FECHA ESTADO

ANEXO 3



Comprobante Denuncia

Se analizará lo enviado y se comunicará con usted dentro de los tiempos establecidos.

Fecha/Hora Recepción
XX/XX/20XX 00:00

Número Denuncia
000

Datos del denunciante

Denunciante:

Nombre Nombre Apellido Apellido

RUT

XX.XXX.XXX-X

Sexo

Hombre/Mujer

Correo electrónico

xxxxxxx@subpesca.cl

Teléfono:

(+569) XXXX XXXX

2.- ACTUALÍCESE el presente protocolo cada 2 años, e incorpórense todas las observaciones y oportunidades de mejora que se identifiquen durante la entrada en vigencia de la presente resolución.

3.- DÉJASE SIN EFECTO, la Resolución Exenta N°3.161 del 27 septiembre de 2019 sobre Reglamento Interno de Maltrato, Acoso Sexual y/o Laboral, a contar de la fecha de aprobación de la presente resolución.

4. REMÍTASE COPIA del presente protocolo a todas las Divisiones y Departamentos de esta Subsecretaría y a las Direcciones Zonales de Pesca y Acuicultura.

5. PUBLÍQUESE la presente resolución en la Intranet de este Servicio.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



JULIO ANDRES SALAS GUTIERREZ
Subsecretario
Subsecretaria de Pesca y Acuicultura

CJS/BPT/MGP/DBP/CGS/MHR/VMS



Documento firmado con Firma Electrónica Avanzada
Documento original disponible en: <https://subpesca.ceropapel.cl/validar/?key=20730158&hash=c93ca>