

**APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL
ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL
TRABAJO DEL MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL
DE LA PRESIDENCIA.**

RESOLUCIÓN EXENTA Nº _____

671

SANTIAGO, 01 AGO 2024

VISTOS:

Lo dispuesto en la Constitución Política de la República de Chile, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto supremo N° 100, de 2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; la ley N° 18.993, que crea este Ministerio, y su reglamento orgánico, contenido en el decreto supremo N° 7, de 1991, de esta Secretaría de Estado; el decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; la ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; la ley N° 21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género; el decreto supremo N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024-2028; el decreto supremo N° 12, de 2022, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que designa a la Subsecretaria General de la Presidencia; lo establecido en el Ord. N° PIN-OO-00560-2024, del Director Nacional del Servicio Civil, que informa lineamientos para la implementación de la ley N° 21.643 en los servicios públicos; la Circular N° 3813 de 2024, de la Superintendencia de Seguridad Social; lo dispuesto en el dictamen N° E516610 de 2024, de la Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley N° 21.643 introdujo en las leyes N° 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, y las resoluciones N°s 6 y 7, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fijan normas sobre exención del trámite de toma de razón en las materias que indican.

CONSIDERANDO:

1. Que, la ley N° 18.993, que crea el Ministerio Secretaría General de la Presidencia, establece que dicha Secretaría de Estado, estará encargada de realizar funciones de coordinación y de asesoría directa al Presidente de la República, al Ministerio del Interior y Seguridad Pública y a cada uno de los Ministros, especialmente en materias políticas, jurídicas y administrativas, referentes a las relaciones del Gobierno con el Congreso Nacional, los Partidos Políticos y otras organizaciones sociales e instituciones de la vida nacional, así como propender al logro de una efectiva coordinación programática general de la gestión de gobierno.

2. Que, por su parte, la ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, dispone en su artículo 2 que se introducirán modificaciones a la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del



Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, agregando un artículo 14 nuevo, estableciendo que 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 debe considerar acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.

3. Que, en virtud del mandato legal antes señalado, el Comité de Integridad de esta Secretaría de Estado ha elaborado un Protocolo sobre la materia, el que fue aprobado por todos/as sus integrantes, con el objeto de establecer las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo en esta Secretaría de Estado. Este instrumento tiene por objeto promover y fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, potenciar el buen trato y la igualdad con perspectiva de género, previniendo la ocurrencia de situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, que pueden generarse por la ausencia o deficiencia en la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como también por la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo.

4. Que, el presente Protocolo fue elaborado considerando el dictamen de la Contraloría General de la República citado en los vistos, que imparte instrucciones sobre las modificaciones introducidas por la ley N° 21.643 en las leyes N° 18.575, 18.834 y 18.883; los lineamientos del Director Nacional del Servicio Civil para la implementación de la ley N° 21.643, citado en los vistos, especialmente el modelo de Protocolo sugerido por el Servicio Civil, el cual se encuentra contenido en la Circular N° 3813 de 2024, de la Superintendencia de Seguridad Social.

5. Que, de acuerdo con lo expuesto, y teniendo presente el Memorándum N° 17, de 1 de agosto de 2024, de la jefatura de la Unidad de Control de Gestión, el presente acto administrativo viene en aprobar el “Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo del Ministerio Secretaría General de la Presidencia”.

RESUELVO:

1.- **APRUÉBASE** el “Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo del Ministerio Secretaría General de la Presidencia”, cuyo texto es el siguiente:

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

El artículo 2 de la ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, modificó el artículo 14 de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, estableciendo que 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 debe considerar acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.

En virtud del mandato legal antes señalado, el Ministerio Secretaría General de la Presidencia, en adelante e indistintamente “el Ministerio”, ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.



2. Objetivo

El objetivo de este protocolo es crear entornos laborales seguros y libres de violencia en el Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 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. Estas situaciones pueden generarse por la ausencia o deficiencia en la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como por la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo.

Además, el Ministerio y su personal se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del Ministerio, a incorporarlos a su matriz de identificación de peligros y evaluación de factores de riesgos psicolaborales, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso del personal, a apoyar al Ministerio en la identificación de aquellos riesgos que detecten en su actividad.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todo el personal del Ministerio, incluidas sus autoridades y jefaturas, independiente de su relación contractual. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o terceros que acudan a nuestras dependencias o estudiantes en práctica.

4. Definiciones

A continuación, se definen algunos conceptos relevantes efectos del presente protocolo:

- **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 empleo¹.
- **Acoso laboral:** toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores/as, en contra de otro u otros trabajadores/as, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo².
- **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, entre otros³.
- **Comportamientos incívicos:** el incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves⁴.
- **Ambiente laboral saludable:** se relaciona con entornos de trabajo accesibles, en los que se entienden y aceptan las capacidades y habilidades de cada persona que lo compone, donde se minimizan las diferencias y/o dificultades, entregando herramientas de promoción de la salud, buen trato y respeto⁵.

¹ Artículo 2°, inciso segundo, literal a) del Código del Trabajo.

² Artículo 2°, inciso segundo, literal b) del Código del Trabajo.

³ Artículo 2°, inciso segundo, literal c) del Código del Trabajo.

⁴ Definición recogida del modelo de protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, contenida en la Circular N° 3813, de fecha 07 de junio de 2024, de la Superintendencia de Seguridad Social.

⁵ Ídem.



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

El Ministerio Secretaría General de la Presidencia deberá dar pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que sean pertinentes, aprobada a través del decreto supremo N° 2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

6. Derechos y deberes del Ministerio Secretaría General de la Presidencia y su personal

a) Personal del Ministerio Secretaría General de la Presidencia

- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia ante el personal designado para ello.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.
- Derecho a desempeñar sus funciones en un ambiente libre de acoso y violencia.
- Deber de tratar a todas las personas con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Deber de cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Deber de cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.

b) Deberes de las autoridades y jefaturas del Ministerio Secretaría General de la Presidencia

- 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 del personal que desempeña funciones en el Ministerio.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso, 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.
- Adoptar las medidas que resulten de la investigación del acoso (laboral o sexual) o la violencia en el trabajo.
- Monitorear el cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

7. Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con la jefatura de servicio del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, o su representante, y el Comité de Integridad.

Es responsabilidad del Ministerio Secretaría General de la Presidencia la implementación de medidas y la supervisión de su cumplimiento. Para estos fines, el Ministerio se apoyará técnicamente en el Comité de Integridad.

Dicho Comité deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Además, se capacitará al personal del Ministerio sobre el o los riesgos identificados sobre la materia, así como respecto de las medidas preventivas. El responsable de esta actividad será el Comité de Integridad.

El personal del Ministerio podrá manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a través del Comité de Integridad del Ministerio al correo institucional creado para ello (integridad@minsegpres.gob.cl).



La jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas será responsable de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes. Asimismo, serán canales de denuncia la Oficina de Partes y la Intranet del Ministerio, a través de la plataforma habilitada para ello.

II. GESTIÓN PREVENTIVA

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

El Ministerio Secretaría General de la Presidencia se compromete, en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos. Asimismo, se compromete a elaborar, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, la cual revisará cada dos años.

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

1. Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizará el número de licencias médicas; de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) donde se haya verificado la existencia de factores de riesgo psicosocial y organizacional; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en el Ministerio Secretaría General de la Presidencia o ante la Contraloría General de la República, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación del personal del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, especialmente, a través del Comité de Integridad.

Identificación de factores de riesgo
Carga de trabajo (sobrecarga).
Falta de reconocimiento al esfuerzo.
Inequidad en la distribución de las tareas.
Comportamientos incívicos.
Conductas sexistas.
Conductas de acoso sexual.
Violencia externa.

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 o sexual. Asimismo, se



adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos al Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos al Ministerio Secretaría General de la Presidencia serán definidas considerando la opinión del personal de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que el Ministerio abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos, a través de charlas, webinars, cartillas informativas u otros canales de información.
- Además, el Ministerio 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. Para ello, el Ministerio, a través del Comité de Integridad y el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, efectuará una inducción obligatoria referida a procedimientos, protocolos u otros lineamientos asociados al acoso sexual, acoso laboral, prácticas discriminatorias y violencia en el trabajo. Esto incluye todo el personal que desempeña funciones en el Ministerio.

3. Medidas para capacitar e informar

La jefatura de servicio y el personal del Ministerio se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas, así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia.

El Ministerio informará y capacitará al personal sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante correo electrónico y charlas informativas. El responsable de esta actividad será el Comité de Integridad.

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

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer al personal a través de los correos institucionales y la página web del Ministerio. Para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con el Comité de Integridad a través del correo institucional creado para ello (integridad@minsegpres.gob.cl).

Medidas de prevención a implementar	Objetivos	Actividades	Medios de Verificación
Sensibilización.	Concientizar respecto a conductas propias de buen trato y prevención de situaciones de maltrato, violencia y acoso laboral.	Campaña comunicacional.	Informe que dé cuenta de lo realizado en el marco de la campaña comunicacional: actividades, talleres, infografías, boletines, informativos, etc.



Capacitación.	Otorgar herramientas y estrategias para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas.	- Taller de Estrategia de Abordaje y resolución de conflicto. - Capacitación de Inclusión y No Discriminación. - Taller semestral de procedimiento de denuncia contra maltrato, violencia, acoso laboral y sexual. - Taller sobre rol de las jefaturas en la prevención del maltrato, violencia, acoso laboral y sexual. - Capacitaciones para promover la incorporación del enfoque de género en la gestión del Servicio.	Informe que dé cuenta de la convocatoria, listado de asistentes y principales contenidos abordados en cada una de las instancias realizadas.
Manual de buen trato.	Establecer e implementar acciones que favorezcan el buen trato con foco en la gestión y resolución de conflictos.	Diseño y difusión del manual de buen trato.	Manual de buen trato e informe que señale todas las acciones de difusión realizadas.

4. Mecanismos de seguimiento

El Ministerio Secretaría General de la Presidencia, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos. En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) donde se haya verificado la existencia de factores de riesgo psicosocial y organizacional; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en el Ministerio o ante la Contraloría General de la República, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por el personal, solicitándolo al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas de esta Secretaría de Estado, a través de correo electrónico desarrollogdp@minsepres.gob.cl.

III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y HONRA DE LOS/AS INVOLUCRADOS/AS

El Ministerio Secretaría General de la Presidencia establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los/as involucrados/as 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 al personal del Ministerio mediante los siguientes medios: a través de correo electrónico institucional del personal, por medio de charlas, capacitaciones y con la publicación del protocolo en la página web institucional de esta Secretaría de Estado. Asimismo, el referido protocolo se dará a conocer al personal durante las dos primeras semanas de su ingreso al Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Por otra parte, conforme a lo establecido en el inciso final del artículo 14 de la ley N° 18.575, la jefatura de servicio del Ministerio Secretaría General de la Presidencia informará semestralmente sobre los canales de recepción de denuncias de acoso y violencia laboral, así como los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social. Esta información será difundida a través del correo electrónico institucional y la intranet del Ministerio.

2.- PUBLÍQUESE la presente resolución exenta, una vez que se encuentre totalmente tramitada, en el sitio electrónico del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7 de la ley N° 20.285, sobre acceso a la información pública.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


MACARENA LOBOS PALACIOS
Subsecretaria General de la Presidencia


RSA/ALS/CCG/PAR/VWH
DISTRIBUCIÓN:

1. MINSEGPRES (Gabinete Subsecretaria)
2. MINSEGPRES (División de Administración General:
- Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas)
3. MINSEGPRES (Unidad de Control de Gestión)
4. MINSEGPRES (Unidad de Fiscalía Interna)
5. MINSEGPRES (Oficina de Partes)

