

REPÚBLICA DE CHILE
Ministerio de Justicia y
Derechos Humanos
Defensoría Penal Pública

APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL
ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN
EL TRABAJO EN LA DEFENSORÍA PENAL
PÚBLICA.

VISTOS:

1. Lo dispuesto en los artículos 1 y 19 N° 2 la Constitución Política de la República de Chile.
2. En 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 DFL N°1/19.563, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
3. La Ley N°19.880, que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado
4. La Ley N° 19.718, que crea la Defensoría Penal Pública.
5. La Ley N° 19.759, que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica
6. La Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual.
7. La Ley N° 20.607, que modifica el Código del Trabajo y Estatuto Administrativo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
8. La Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación.
9. La Ley 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.
10. La Ley N° 21.675, que por objeto establecer un marco regulatorio orientado a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, en razón de su género, declarando que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia.
11. La Convención Belem do Pará, para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer del año 1994.
12. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
13. El convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre La Violencia Y El Acoso De La Organización Internacional Del Trabajo, promulgado por decreto N° 122 de 2023.
14. El D.F.L. N° 29 del 2004, del Ministerio de Hacienda que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
15. El Decreto Supremo Nro. 129 del 05 de noviembre de 2021, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que nombra al Defensor Nacional, a contar del 01 de noviembre de 2021;
16. El Instructivo Presidencial N° 001, del 26 de enero de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de las Personas en el Estado.
17. El Instructivo Presidencial N° 006, del 23 de mayo de 2018, sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado.
18. Circular N°3813 de fecha 7 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.
19. Las Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, de la Dirección Nacional del Servicio Civil del año 2018.
20. El Ord. N° PIN-OO-00560-2024 del Director Nacional del Servicio Civil, que informa los lineamientos para la implementación de la Ley 21.643 "Ley Karin", de 19 de julio de 2024.
21. La Resolución Exenta N° 546, de 2023, que aprueba Política de Gestión de Personas para la

Página 1 de 11

V°B°: GPYDO - DAN - UJ



Documento firmado electrónicamente por:

CARLOS EDUARDO MORA JANO

Defensor Nacional

Defensoría Penal Pública

Valida este documento en: <https://documentos.dpp.cl/v/812135D8IH7> - Código: 812135D8IH7

1 / 11

- Defensoría Penal Pública;
22. La Resolución Exenta N° 403, de 2022, de la Defensoría Penal Pública, que aprueba Código de Ética en la Defensoría Penal Pública;
 23. La Resolución Exenta N° 402, de 2022, de la Defensoría Penal Pública, que aprueba procedimiento de denuncia y sanción de maltrato, acoso laboral y sexual en la Defensoría Penal Pública;
 24. La Resolución Afecta N° 11, de fecha 18 de agosto de 2023, de la Defensoría Penal Pública, que fija nuevo texto refundido de las bases administrativas, técnicas y anexos para la licitación pública del servicio de defensa penal.
 25. La Resolución Exenta N°922, de fecha 2 mayo de 2023, de la Contraloría General de la República, que formaliza procedimiento para la tramitación de los reclamos a que se refieren los artículos 160 del estatuto Administrativo y 156 del Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales.
 26. El Dictamen N° E516610 de 2024 de la Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley 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 de 19 de julio de 2024.
 27. La Resolución N° 6 de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de Toma de Razón, en materias de personal que indican.

CONSIDERANDO:

1. Que, por la promulgación de la Ley 21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materias de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, se instruye la creación de un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo.
2. Que, el presente documento se ajusta al modelo propuesto en la Circular N°3813 de fecha 7 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.
3. Que el presente documento tiene como objetivo sancionar mediante el acto administrativo correspondiente, el compromiso por parte de esta Defensoría Penal Pública de prevenir y sancionar todos aquellos comportamientos constitutivos de Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo.

RESUELVO:

- I. **APRUÉBASE** el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo para el personal de la Defensoría Penal Pública, así como a cualquier persona que cumpla funciones en ella, cualquiera sea la forma de contratación que lo vincule, incluidos a alumnas/os en práctica o pasantía, personal designado en comisión de servicios, cuando la agresión diga relación con algún/a funcionario/a de la Defensoría Penal Pública; siendo el siguiente texto:

CARTA DE PRESENTACIÓN DEFENSOR NACIONAL

La Defensoría Penal Pública, consciente de que la gestión de las condiciones de trabajo y de los ambientes laborales, impacta directamente en el clima laboral, en las relaciones interpersonales y en el bienestar de las personas a nivel individual y colectivo, manifiesta su compromiso explícito con el resguardo de las condiciones de trabajo, la salud mental y emocional de sus trabajadores y con la implementación de políticas y estrategias preventivas que contribuyan a fortalecer la calidad de vida

Página 2 de 11

V°B°: GPYDO - DAN - UJ



Documento firmado electrónicamente por:

CARLOS EDUARDO MORA JANO

Defensor Nacional

Defensoría Penal Pública

Valida este documento en: <https://documentos.dpp.cl/v/812135D8IH7> - Código: 812135D8IH7

2 / 11

laboral de todos los equipos de trabajo y personas dependientes de la Defensoría.

En consideración de lo anterior, esta institución considera que todas las conductas constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia organizacional, perjudican a los funcionarios/as y equipos de trabajo, en su desempeño, productividad, seguridad psicológica y bienestar, afectándolos a nivel individual, pero al mismo tiempo, a su entorno personal y familiar. Por ello, nos comprometemos a prevenir, investigar y sancionar todos aquellos comportamientos constitutivos de acoso y violencia, enfrentando las incidencias que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios acordes a nuestros valores institucionales:

1. Toda persona que trabaja en la DPP, tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, identidad de género, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
2. Nuestros funcionarios/as y todas aquellas personas que se desempeñan de manera temporal, tales como alumnos en práctica, personal designado en comisión de servicios y aquellos externos que se relacionen con personal de la Defensoría Penal Pública, tienen derecho a una protección integral de sus ambientes de trabajo y salud laboral, para lo cual, debemos mantener las medidas de seguridad y de protección, mediante la prevención de los riesgos psicosociales y aquellos que deriven en conductas de acoso y violencia.
3. Para ello, la Defensoría trabajará por el mantenimiento de entornos laborales sanos y libres de riesgos, comprometiéndose a adoptar las medidas necesarias, para prevenir la aparición de conductas de acoso y violencia.

Espero que el presente Protocolo, junto a otras herramientas, logre contribuir al resguardo de los ambientes laborales y sea de utilidad para todos y todas las personas que trabajan directa e indirectamente en este Servicio, con el fin de contribuir a generar ambientes sanos y libres de cualquier tipo de violencia.

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, denominada ley Karin, la Defensoría Penal Pública 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, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las

Página 3 de 11

V°B°: GPYDO - DAN - UJ



Documento firmado electrónicamente por:

CARLOS EDUARDO MORA JANO

Defensor Nacional

Defensoría Penal Pública

Valida este documento en: <https://documentos.dpp.cl/v/812135D8IH7> - Código: 812135D8IH7

personas en el ambiente de trabajo.

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

3. MARCO NORMATIVO

La Ley 21.643 contempla un marco normativo integral e inclusivo que, a través de la incorporación de la perspectiva de género como un principio, busca proteger por igual a mujeres, hombres, y personas de la diversidad sexual.

- 1) La Ley N° 19.759, que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica
- 2) La Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual.
- 3) La Ley N° 20.607, que modifica el Código del Trabajo y Estatuto Administrativo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- 4) La Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación.
- 5) La Ley 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.
- 6) La Ley N° 21.675, que por objeto establecer un marco regulatorio orientado a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, en razón de su género, declarando que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia.
- 7) La Convención Belem do Pará, para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer del año 1994.
- 8) La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- 9) El convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre La Violencia Y El Acoso De La Organización Internacional Del Trabajo, promulgado por decreto N° 122 de 2023.
- 10) El D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- 11) El Instructivo Presidencial N° 001, del 26 de enero de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de las Personas en el Estado.
- 12) El Instructivo Presidencial N° 006, del 23 de mayo de 2018, sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado.
- 13) Circular N°3813 de fecha 7 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.
- 14) Las Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, de la Dirección Nacional del Servicio Civil del año 2018.
- 15) La Resolución Exenta N° 546, de 2023, que aprueba Política de Gestión de Personas para la Defensoría Penal Pública;
- 16) La Resolución Exenta N° 403, de 2022, de la Defensoría Penal Pública, que aprueba Código de Ética en la Defensoría Penal Pública;
- 17) La Resolución Exenta N°922, de fecha 2 mayo de 2023, de la Contraloría General de la República, que formaliza procedimiento para la tramitación de los reclamos a que se refieren los artículos 160 del estatuto Administrativo y 156 del Estatuto Administrativo para funcionarios

Página 4 de 11

V°B°: GPYDO - DAN - UJ



Documento firmado electrónicamente por:

CARLOS EDUARDO MORA JANO

Defensor Nacional

Defensoría Penal Pública

Valida este documento en: <https://documentos.dpp.cl/v/812135D8IH7> - Código: 812135D8IH7

Municipales.

- 18) El Dictamen N° E516610 de 2024 de la Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley 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 de 19 de julio de 2024

4. ALCANCES

Este Protocolo será aplicable a todo el personal de la Defensoría Penal Pública, independiente de la calidad jurídica en la cual se desempeña (planta, contrata u honorarios). Asimismo, respecto de aquellas personas que se desempeñan de manera temporal, tales como alumnos en práctica, personal designado en comisión de servicios y aquellos externos que se relacionen con personal de la Defensoría Penal Pública

5. DEFINICIONES

El presente apartado tiene por objetivo revisar los principales conceptos asociados a la Ley 21.643, que buscan dar un marco que facilite la identificación de riesgos psicosociales y de situaciones que puedan facilitar la violencia en el trabajo. Los ejemplos que se ofrecen luego de cada definición sirven sólo como referencia y en ningún caso son taxativos, acabados o excluyentes de otro tipo de conducta que en la práctica pueda darse.

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

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

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra 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: [a](#)

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
 - Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
 - Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
 - Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
 - En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe
-
- **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que



amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

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

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
 - Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
 - El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona o Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
 - Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
 - Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
 - Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
 - Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto
 - Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
 - En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas
 - Uso de garabatos o palabras ofensivas
 - Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
 - Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte. Robo o asaltos en el lugar de trabajo
- **Comportamientos incívicos:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

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

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una



actuación amable en el entorno laboral.

- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
 - Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.
- **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso. Ejemplos, de sexismo hostil es:
- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
 - Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
 - Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades. o Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

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

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado como "mansplaining".
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado como "manterupting".
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica sexismo benevolente.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.



6. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

La Defensoría Penal Pública, dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la **Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y a las directrices que permiten orientar una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales y calidad de vida laboral 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.

Este nuevo marco regulatorio que permitirá a nuestra institución desarrollar una nueva y mejorada forma de gestionar personas, sus derechos y deberes y resguardar a los equipos de trabajo de toda forma de violencia laboral, se basa en principios relacionados con Enfoque de Género y Diversidad; Equidad, Universalidad e Inclusión; Prevención y Gestión de Riesgos; Solidaridad y Participación Social, y Mejora Continua y Responsabilidad Compartida.

7. DERECHOS Y DEBERES DE LA INSTITUCIÓN Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

a) Defensoría Penal Pública

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia
- Monitorear y 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.

b) Funcionarios y Funcionarias y las personas que se vinculen con la Defensoría Penal

- 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 denuncia las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

8. GESTIÓN DE RIESGOS PSICOLABORALES Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Es responsabilidad de la Defensoría Penal Pública la creación, implementación y evaluación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, se ha designado al Departamento de Gestión de Personas y Desarrollo Organizacional para coordinar lo asociado a dicha gestión, articulando el trabajo interdisciplinario de integrantes de las demás áreas y asegurando el estricto y necesario compromiso directivo.



En el proceso de identificación de los riesgos psicosociales existentes en la Institución y durante el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán activamente de manera sinérgica y articulada el equipo directivo, jefaturas intermedias, los Comités de Aplicación que apoyan el proceso de implementación del protocolo que rige al Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales en Salud Mental (en adelante CEAL-SM) y representantes de las asociaciones de funcionarios.

El instrumento para identificar riesgos psicosociales, que se aplica cada dos años, permitirá obtener resultados respecto de doce dimensiones relevantes para gestionar los ambientes laborales. Entre las principales, la de "Violencia y Acoso en el trabajo". Se acompaña de una metodología de aplicación compuesta de siete etapas y con las condiciones de uso del instrumento que son: proceso participativo y transparente, respeto por los derechos de quienes responden, confidencialidad de los datos y garantía de anonimato. A partir de los informes con sus respectivos resultados por equipo o centro de trabajo, es que la institución podrá ir actualizando el presente protocolo, junto a las estrategias de diagnóstico, difusión, concientización y formación.

Como parte de la estrategia institucional, la implementación de este protocolo de prevención se acompañará de actividades de diagnóstico; difusión; concientización, y formación. Se capacitará a todos los equipos de trabajo, estamentos, colaboradores directos o indirectos, personas usuarias, gremios, acerca de los riesgos psicosociales y/o factores que puedan contribuir a situaciones de acoso sexual, laboral o de violencia y, por ende, afectar la calidad de vida de las personas que trabajan para la Defensoría.

El responsable de liderar este tipo de actividades será el Departamento de Gestión de Personas y Desarrollo Organizacional y/o el profesional que designen para estos efectos, dependiendo de la materia de que se trate.

Los funcionarios(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el Protocolo al Jefe de Departamento de Gestión de Personas y DO, al correo electrónico consultasydenunciasleykarin@dpp.cl.

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente Protocolo.

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgos psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser la causa más directa de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género. La DPP 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.

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

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales



basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La política se dará a conocer a los funcionarios(as), mediante todos los medios disponibles para que los funcionarios puedan acceder fácilmente a ella, incorporando a las Unidades y Equipo Directivo para dar la publicidad a ésta.

1. Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM, así como, 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 Defensoría Penal Pública, 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 todos los equipos técnicos necesarios, tales como los integrantes los de la Aplicación del cuestionario CEAL-SM y/o Comités Paritarios.

2. Estrategias y Medidas para la prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se diseñarán planes de acción con dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

- En las medidas para la prevención del acoso sexual, laboral y de violencia organizacional, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgos psicosociales. 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 sexual, laboral o de violencia se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los funcionarios(as) de las Defensorías, Departamentos o Unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la Defensoría Penal Pública abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos [mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros medios.
- Además, la entidad empleadora organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las Directivos, Defensores Locales Jefes, Jefaturas intermedias, se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral, todo con el fin de liderar las estrategias y acciones de prevención

- La entidad empleadora informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante distintas formas de capacitación y el responsable de esta actividad será el Departamento de Gestión de Personas y DO.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención

Página 10 de 11



del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo/ en el programa preventivo que se formule.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los funcionarios(as) mediante correo electrónico u otro medio de difusión y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, mediante el medio señalado.

3. Mecanismos de seguimiento

La Defensoría Penal Pública, a través del Departamento de Gestión de Personas y DO, determinará la participación de los Comités y funcionarios(as) que evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Mutual de Seguridad correspondiente, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

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

La Defensoría Penal Pública establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral -denunciantes, denunciados, víctimas y testigos, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

IV. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este Protocolo a los y las funcionarios (as), mediante los siguientes medios, tales como Intranet, página web, correos electrónicos, difusión por videoconferencia, entre otros medios que se estimen pertinentes. Asimismo, este Protocolo se entregará a cada uno los(as) funcionarios(as) y en el ingreso inicial a la Defensoría Penal Pública y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.

II. **DÉJESE establecido** que el presente protocolo entrará en vigencia a contar del 1° de agosto 2024.

III. **PUBLÍQUESE** en la Intranet institucional para conocimiento de todos los funcionarios de la Defensoría Penal Pública.

ANÓTESE, REGÍSTRESE, Y ARCHÍVESE

DAN/UJ/GPYDO

Distribución:

- Defensores Regionales desde Arica y Parinacota a Magallanes y la Antártica Chilena; DRMN y DRMS
- Jefes Departamento y Unidades Defensoría Nacional.
- Empresas que presten Servicios a la Defensoría
- Asociaciones de Funcionarios/as de la Defensoría Penal Pública
- Presidente Comité Paritario
- Jefe de Departamento de Gestión de Personas y D.O.
- Unidad Jurídica de Control Legal y Transparencia (Gobierno Transparente).
- Oficina Partes

