

# Promoción del Buen Trato en el Estado

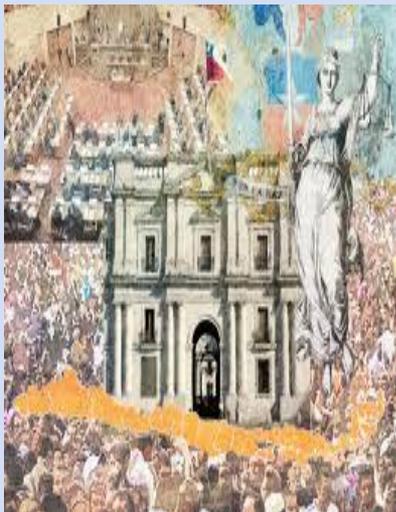
Delia Cerda Díaz  
Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas



Junio 2024



# ROL DEL ESTADO



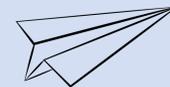
El Estado de Chile, en su rol de empleador debe ser un ejemplo y dar impulso a transformaciones sociales.

Fomentando políticas y medidas contra la discriminación, con acciones que promuevan un buen trato para todas las personas.

Avanzando de esta manera a la igualdad de oportunidades de acceso y desarrollo en el empleo público.



# RUTA RECORRIDA



**2006**

Instructivo Presidencial para la No Discriminación en el Estado: Código de Buenas Prácticas Laborales (CBPL).

**2013**

Instructivo Presidencial que impulsa Políticas Descentralizadas de Gestión de Personas en la Administración Central del Estado.

**2015**

Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de personas en el Estado.

**2017**

Rol Rector Normas de Aplicación General NAG Ley N° 20.955.

**2018**

Instructivo Presidencial Impulsa la igualdad de oportunidades y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual.

**2023**

Ratificación Convenio N° 190 OIT. Sobre violencia y acoso laboral.

**2024**

Ley Karin N°21.643



“...La función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un **espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual.**

Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar **todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.**”

Modificación en la Ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, artículo 13.



Violencia → Infracción grave contra la probidad

**PROBIDAD ≠ ÉTICA**



# Implementación Ley N°21.643 en los Servicios Públicos



# Instrumentos

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

**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA,  
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO  
SEXUAL Y LABORAL (VALS )**



# Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo

La Dirección Nacional del Servicio Civil, desde su rol de acompañamiento técnico y de monitoreo a ministerios y servicios públicos para el diseño e implementación de políticas y prácticas de gestión y desarrollo de las personas, así como en buenas prácticas en relación con un entorno saludable de la vida funcionaria.

Se hace necesario que sus normas e instructivos sean considerados en lo pertinente, en la ***asistencia técnica que entreguen los organismos administradores***, quienes en su asesoría deberán dar cumplimiento siempre al contenido de los protocolos exigidos por la normativa legal.

Circular SUSESO



# Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo

Documento que contiene:

- La identificación de los peligros y la **evaluación de los riesgos psicosociales asociados** con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
- Las **medidas para prevenir y controlar tales riesgos**, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- Las **medidas para informar y capacitar** adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.



# Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo

- Las medidas para **prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.
- Las **medidas de resguardo de la privacidad y la honra** de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las **medidas frente a denuncias inconsistentes** en estas materias.



# **Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo**

**[Link a Circular SUSESO 07.06.24](#)**



# Procedimientos de denuncia, investigación y sanción

Procedimiento que regula el tratamiento de situaciones VALS.

- Establece las condiciones para la denuncia y la investigación de situaciones a través de una investigación sumaria o un sumario administrativo.
- Debe ser aprobado por resolución y darse a conocer a todas las personas que trabajen por y para la institución.



# Procedimiento de denuncia, investigación y sanción

Se debe ajustar con:

- Nuevas conceptualizaciones,
- Agregar un apartado para violencia en el trabajo,
- Implementar las notificaciones a denunciante durante el proceso de investigación,
- Incorporar que se deberá preferentemente designar fiscal a un funcionario/a que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.
- Modificaciones a los procedimientos sancionatorios del Estatuto Administrativo.
- Contemplar medidas precautorias: separación de espacios físicos y atención psicológica temprana a denunciante.



# Nueva Conceptualización

## VIOLENCIA LABORAL

Ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

## ACOSO LABORAL

Corresponde a 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.

## ACOSO SEXUAL

Se define como que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.



# Estrategia de Prevención



# Estrategia de Prevención: Para un buen trato, no discriminación y dignidad

G  
É  
N  
E  
R  
O



Compromiso Institucional  
Estrategia comunicacional



Actores relevantes

# Prevenir

## Cerrando Brechas de Género

Prevenir es un programa de formación en equidad de género impulsado por el Servicio Civil y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. Busca entregar a las funcionarias y funcionarios públicos herramientas que permitan **derribar sesgos y cerrar brechas de todo tipo** en el sector público.

A través de la plataforma Campus del Servicio Civil, se ofrecerá una malla de siete cursos asincrónicos en temáticas de género y diversidad. Cada persona podrá inscribirse en el curso que sea más pertinente según sus necesidades y el rol que cumple en su institución. Con este programa, se busca aportar a la formación de personas comprometidas y **garantes de la equidad de género**, que sean agentes de cambio, que contribuyan a prevenir, proteger y promover las mejores prácticas en sus entornos laborales y en los servicios que se entregan a la ciudadanía.



