

ANEXO E

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

I. Antecedentes Generales.

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

El Servicio dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en 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 a los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

2) Derechos y deberes del SAG y de los/as funcionarios/as en materia de prevención.

a) Funcionarias y funcionarios

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Derecho a ser informados/as sobre el Procedimiento de Prevención, Denuncia, Investigación y Sanción de la violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual del SAG, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.
- Tratar a todos con respeto y no cometer actos de acoso y/o violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y de salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia.
- Cooperar en los procesos de investigación de denuncias sobre la materia, cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.

b) Servicio Agrícola y Ganadero

- 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 los/as funcionarios/as.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia, y la orientación de las personas denunciantes.
- Establecer medidas para que el/la denunciante, la víctima y/o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adoptar las medidas que resulten del proceso de investigación.
- Monitorear y cumplir con lo establecido en el Protocolo de Prevención, Denuncia, Investigación y Sanción de Violencia en el trabajo, Acoso Laboral y Sexual, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.

3) 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, participaran en conjunto con el SAG, o su representante, los miembros del comité de aplicación (CdA) del cuestionario CEAL-SM/SUSESO y/o los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHYS), lo que dependerá del tipo de riesgo identificado, pudiendo este tener relación con riesgos psicosociales (CdA) o riesgos asociados al Plan de Violencia Externa SAG (CPHYS)

Es responsabilidad del Servicio la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, el SAG ha designado a la Sección Gestión, del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, liderada por Marcelo Baeza, al correo marcelo.baeza@sag.gob.cl y/o al correo del área de Higiene y Seguridad prevencion@sag.gob.cl

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de la unidad respectiva, de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante capacitaciones vía teams y/o presenciales, cuya ejecución, planificación y coordinación estará a cargo del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo respecto a temáticas de prevención al área de Higiene y Seguridad al correo prevencion@sag.gob.cl.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciante en la forma de presentar las denuncias, será el/la Receptor/a de Denuncias, funcionario/a que será designado por el/la Directora/a Nacional mediante el correspondiente acto administrativo, y cuya identidad estará publicada en el sitio web del SAG y será comunicada semestralmente a todos los/las funcionarios/as del SAG.

Por Resolución Exenta N° 2098, de 27 de marzo de 2024, de la Dirección Nacional SAG, se designó a Alessandra Dall'Orso Briones, como receptora de denuncias, y a Franchesca Rojas García, como subrogante de la labor, ambas profesionales del Departamento de Asuntos Legales de la División Jurídica, según el procedimiento vigente a tal fecha.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre	Cargo	Correo electrónico
Andrea Collao Veliz	Jefa División Jurídica	Andrea.collao@sag.gob.cl
Alessandra Dall'Orso Briones	Profesional Departamento de Asuntos Legales	Alessandra.dallorso@sag.gob.cl

Marisol Fiedler Olavarria	Encargada Sección Equidad de Género	Marisol.fiedler@sag.gob.cl
Naldy Pavez Cabello	Jefa Subdepartamento de Bienestar	Naldy.pavez@sag.gob.cl
Ruth Cortés Cortés	Encargada Sección Calidad de Vida y Acción Social	Ruth.cortes@sag.gob.cl
Macarena Plaza de los Reyes Vargas	Profesional, Departamento Gestión y Desarrollo de Personas	Macarena.plaza@sag.gob.cl
Marta Toledo Quintana	Profesional Departamento Gestión y Desarrollo de Personas	Marta.toledo@sag.gob.cl
Ana María Mujica Ulloa	Vice Presidenta Asociación de Funcionarios/as SAG	Ana.mujica@sag.gob.cl
Gladys Cabaña Aravena	Jefa (s) Departamento Gestión y Desarrollo de Personas	Gladys.cabana@sag.gob.cl

Las asociaciones de funcionarios/as, 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 riesgo 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 el antecedente más directo 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.

El SAG 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.

El Servicio elaborará, en forma participativa, una 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.

Declaración de política preventiva:

El Servicio Agrícola y Ganadero declara que las relaciones interpersonales deben basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de sus funcionarios/as, siendo contrarias a ello, las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

El SAG reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por las autoridades del Servicio, como por sus funcionarios y funcionarias, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a los y las funcionarios/as, mediante circular enviada por Ceropapel.

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 SAG o ante la Contraloría General de la República o la Dirección del Trabajo, 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 los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Carga de trabajo (sobrecarga)
Falta de reconocimiento al esfuerzo
Falta de reconocimiento y claridad de rol
Exigencias emocionales
Calidad del liderazgo
Ambientes laborales hostiles
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, tanto interna como externamente.

- 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 a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los/as funcionarios/as de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que el Servicio Agrícola y Ganadero abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos, mediante charlas, webinars, comunicados, u otros.
- Además, el SAG 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 jefaturas y los/las funcionarios/as, 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.

- El SAG informará y capacitará a los funcionarios y a las funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas, talleres, webinars u otros, vía teams y/o de manera presencial y el responsable de esta actividad será el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, a través, del área de Prevención de riesgos (Melissa Herrera, prevencion@sag.gob.cl) y del Subdepartamento de Bienestar, específicamente de su Sección de Calidad de Vida y Acción Social (Ruth Cortés, Ruth.cortes@sag.gob.cl)

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa 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 a los trabajadores(as) mediante circular, y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con prevencion@sag.gob.cl

Medidas de prevención a implementar
Capacitación, charlas, webinars, talleres, conversatorios.
Manual de buen trato.
Manual de Buenas Prácticas Laborales.

3. Mecanismos de seguimiento.

El Servicio Agrícola y Ganadero, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad / Comité de aplicación del cuestionario CEAL-SM, según corresponda, 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 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 en el Servicio, ante la Contraloría General de la República o la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por los y las funcionarios/as, el cual estará disponible en la Intranet del Servicio, en el apartado correspondiente al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, siendo este actualizado anualmente.

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Se cumple con la ejecución de las medidas dentro de los plazos establecidos.	Revisión de proceso de gestión del riesgo psicosocial
No se cumple con la ejecución de las medidas en los plazos establecidos	Re-evaluación y definición de acciones de mejora a implementar.

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

El Servicio Agrícola y Ganadero 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, de conformidad con las normas que rigen estos procesos en la Administración Pública, 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/as funcionarios y funcionarias, mediante los siguientes medios: circular, correo electrónico, charlas. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y el Procedimiento de Prevención, Denuncia, Investigación y Sanción de la Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y Sexual, del que es parte, se dará a conocer a nuevos/as funcionarios/as al momento de la inducción.