



# **Protocolo de Prevención de la Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y Sexual del Servicio Agrícola y Ganadero**

Febrero 2025

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el contexto 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 violencia en el trabajo, es que el Servicio Agrícola y Ganadero ha elaborado el presente protocolo con acciones dirigidas a prevenir que este tipo de actos ocurra en los ambientes laborales internos, propiciando una cultura de respeto, igualdad, equidad de género y no discriminación.

## **II. OBJETIVO**

Establecer acciones de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual promoviendo el buen trato, ambientes laborales saludables y respetuosos de la dignidad de las personas, a través de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.

## **III. ALCANCE O COBERTURA**

Este procedimiento aplica para todas las personas que trabajan en y para la institución, independiente de su calidad jurídica o relación contractual, incluidas/os alumnas/os en práctica, trabajadores/as subcontratados/as y aquellas personas contratadas bajo la modalidad a honorarios, a quienes les es exigible el cumplimiento del principio de probidad administrativa.

También aplica a usuarios y usuarias que se relacionen con funcionarios/as, honorarios/as y/o alumnos/as en práctica, en el contexto de las funciones del SAG.

## **IV. MARCO NORMATIVO**

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.

- 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 de Belém do Pará).

- Ley 21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, debido a su género.

## **V. COMPROMISOS**

El Servicio Agrícola y Ganadero, se compromete a implementar medidas que permitan minimizar situaciones que sean causante de perjuicio a funcionarios/as del Servicio y quienes se relacionen con ellos/as, tales como:

- Desarrollar acciones de sensibilización y difusión sobre las causas, características y consecuencias del acoso laboral y sexual, violencia en el trabajo y discriminación arbitraria.
- Orientar a las personas que trabajan en y para el servicio, del Procedimiento de Prevención, Denuncia, Investigación y Sanción de la violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual, difundiendo, y asegurando que todo el personal esté en conocimiento de este y sus actualizaciones, a través del proceso de inducción y por los canales de comunicación internos del Servicio.
- Implementar acciones de formación y planes de capacitación para todas las personas que cumplen alguna función en el actual procedimiento, en temáticas de la ley, violencias de género, perspectiva de Derechos Humanos, u otros que requiera el Servicio.
- Incluir estas temáticas en los instrumentos y sistema de Gestión de Personas, como en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, y en los procesos de inducción institucional.
- Implementar campañas de comunicación para prevenir y erradicar la violencia y acoso en el espacio laboral, de acuerdo con lo establecido en este procedimiento.
- Monitorear y asegurar ambientes laborales sanos, a través de estudios de Riesgos Psicosociales (Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales – Salud Mental, CEAL-SM) periódicos, lo cual permite la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.

## **VI. DEBERES Y DERECHOS**

<b>Derechos y deberes de funcionarias y funcionarios</b>	
<b>DERECHOS</b>	<b>DEBERES</b>
A trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.	Tratar a todos con respeto y no cometer actos de acoso y/o violencia.
A denunciar las conductas de acoso y violencia.	Cumplir con la normativa de seguridad y de salud en el trabajo.
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.	Cooperar en los procesos de investigación de denuncias sobre la materia, cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.

### **Deberes del Servicio Agrícola y Ganadero**

- 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.
- 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.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación

## **VII. MARCO CONCEPTUAL**

### **1. Acoso Laboral**

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, 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 Código del Trabajo).

Ejemplos de Acoso Laboral: sean comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos<sup>1</sup>:

- Gritar, avasallar o insultar la víctima.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada a el/la trabajador/a o sin justificación.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros/as compañeros/as o jefes/as.
- Ignorar o excluir, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipular para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos al personal, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc,

---

<sup>1</sup> Ejemplos extraídos del libro “Mobbing Manual de autoayuda. Afronte el acoso psicológico en el trabajo”, Iñaki Piñuel, página 27, 28 y 29.

sin justificación.

- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores/as, caricaturizándolo o parodiando.
- Desacreditar el trabajo de un compañero/a.
- Aislar a la víctima.
- Animar a otros/as compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

## 2. **Acoso sexual**

El 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 (artículo 2 del Código del Trabajo).

Distinguiendo algunos conceptos que se desprenden de la definición de Acoso Sexual, según lo que señala la normativa, es posible mencionar lo siguiente<sup>2</sup>:

### ▪ Realizada por una persona:

Significa que el acoso sexual, incluye no solo el acoso de un hombre a una mujer, sino también la situación contraria y entre personas del mismo sexo.

### ▪ Sin consentimiento:

La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual. Cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no puede alegar posteriormente acoso sexual, a no ser que la expresión de voluntad se funde en la coerción o la posibilidad futura de peores hostigamientos o agresiones, incluida la estabilidad o continuidad laboral.

### ▪ Por cualquier medio:

Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador/a sobre la víctima que

---

<sup>2</sup> “Manual de autoaprendizaje sobre acoso sexual”, Dirección del Trabajo y Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2006, página 36.

pueda representar un requerimiento de carácter sexual.

- Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo:

Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualquier otra decisión relativa al empleo.

Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

### Ejemplos Acoso Sexual:<sup>3</sup>

- Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces con connotación sexual): equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual): incluye insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar del trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de imágenes sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales, miradas impúdicas, sonidos o gestos que aluden a situaciones sexuales.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas ellas de carácter sexual): el acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como, por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el/la acosado/a.

### 3. Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral

---

<sup>3</sup> “Manual de autoaprendizaje sobre acoso sexual”, Dirección del Trabajo y Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2008, página 20.

Aquellas conductas que afecten a las personas del Servicio, con ocasión de la prestación de sus labores, por parte de usuarios (artículo 2 del Código del Trabajo).

Ejemplos de Violencia en el trabajo:

- Gritos o amenazas
- Uso de garabatos o palabras ofensivas
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.

4. **Incivismo**

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.

## 5. 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.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El **sexismo inconsciente** 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 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 “manterrupting”.
- 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”.

## 6. No se considera acoso o violencia

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:

- Las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
- La implementación de la política de la organización o las medidas disciplinarias impuestas tras un proceso investigativo o sumarial.
- 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.

## **VII. 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 disminución 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.

### **1. Identificación de los factores de riesgo**

Con el fin de identificar 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.

Para ello, se analizarán:

- a. Los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM por Centro de Trabajo y con enfoque de género.
- b. El número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa.
- c. 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.

Estos análisis se realizarán en conjunto con el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas y la Sección Equidad de Género.

**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, siendo este actualizado anualmente.**

## **2. Medidas de 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, así como la violencia externa.

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.

En las medidas para la **prevención del acoso sexual**, se desarrollarán planes comunicacionales tendientes a la sensibilización de aquellas conductas constitutivas de acoso sexual y/o sexismo, las cuales tienen tolerancia cero dentro del Servicio.

Las medidas para **prevenir la violencia** ejercida por terceros ajenos a la relación laboral son aquellas definidas en el Plan de seguridad SAG en Violencia Externa.

Asimismo, se darán a conocer los comportamientos **incívicos** se desarrollarán planes comunicacionales tendientes a la sensibilización de conductas incívicas, las cuales tienen tolerancia cero dentro del Servicio.

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.

En los casos donde existan riesgos altos o un porcentaje importante de acusaciones, se trabajará en un plan de acción con la Región, Departamento o División para disminuir estas acciones, donde además de lo mencionado anteriormente, la realización de acciones formativas en la materia, mediante charlas, talleres o capacitaciones gestionadas desde el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

Por ejemplo, a través de cursos e-learning ACHS<sup>4</sup> sobre:

- Carga de trabajo: estrategias y soluciones para entornos de trabajo saludables
- Comunicándonos.
- Coordinador de reintegro posterior a una enfermedad profesional de salud mental
- Cultivando el compañerismo para entornos de trabajo saludables.
- Elementos fundamentales del liderazgo para la gestión preventiva en las organizaciones.
- Embajador de la salud mental en el trabajo.
- Estrategias para las exigencias emocionales en el trabajo y promover entornos laborales saludables.
- Gestor/a del buen trato.

### **3. Seguimiento**

Anualmente el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas elaborará un informe de gestión de las acciones de prevención realizadas dentro del año en curso, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión preventiva, el cual quedará disponible en la Intranet del Servicio.

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](mailto:prevencion@sag.gob.cl).

---

<sup>4</sup> Estos cursos e-learning dependen de la oferta de ACHS.