

## LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

Núm. 43.752

Miércoles 17 de Enero de 2024

Página 1 de 14

### Normas Generales

CVE 2437881

#### MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA

Servicio Nacional de Migraciones / Dirección Nacional

#### APRUEBA PROTOCOLO DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

(Resolución)

Núm. 58.413 exenta.- Santiago, 29 de diciembre de 2023.

Vistos:

La Constitución Política de la República de Chile, en su artículo 19 N° 1, que establece el "derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas"; la Ley N° 18.875 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el DFL N° 29 de 2004 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; el DFL 122 que promulga el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la obligación de los Estados de adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y acoso en el trabajo; la Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada; la Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada; el Instructivo Presidencial N° 2/2006, que da a conocer el Código de Buenas Prácticas Laborales sobre la no discriminación para la Administración Central del Estado; resolución N° 1/2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil, cuyo Título N° VII se refiere a Orientaciones en Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral; Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación; el Instructivo Presidencial N° 6/2018 sobre Igualdad de Oportunidades, Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado; las resoluciones Nos. 6 y 7, de 2019, ambas de la Contraloría General de la República.

Considerando:

- Que, la Ley N° 20.005, introdujo modificaciones al Código del Trabajo, en lo referido a la investigación y sanción del acoso sexual en el trabajo.
- Que el DFL 122 que promulga el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo. Relativo a la obligación de los Estados de adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y acoso en el trabajo.
- Que, en atención a lo señalado en la Resolución N° 1/2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil, cuyo Título N° VII se refiere a Orientaciones en Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral, que tiene por finalidad potenciar a los servicios públicos para que desarrollen acciones que promuevan ambientes laborales saludables, de mutuo respeto y no discriminación, propendiendo a mejorar los grados de satisfacción, la calidad de vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social por parte de las personas en su labor y en su entorno de trabajo.
- Que, el Instructivo Presidencial N° 6/2018, sobre Igualdad de oportunidades, prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado, Imparte Instrucciones en estas materias en los servicios de la Administración del Estado.

CVE 2437881

Director: Felipe Andrés Peroti Díaz  
Sitio Web: www.diarioficial.cl

Mesa Central: 600 712 0001 Email: consultas@diarioficial.cl  
Dirección: Dr. Torres Boonen N°511, Providencia, Santiago, Chile.

5. Que la resolución exenta N° 1.082, de la Subsecretaría del Interior, que aprueba el Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual.

6. Que, con fecha 20 de abril de 2021, se publica la nueva ley 21.325 de Migración y Extranjería, la cual en su artículo 156 establece la creación del Servicio Nacional de Migraciones -en adelante SERMIG- como un servicio público descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio.

7. Que, el SERMIG, en tanto institución del Estado, en sus materias particulares, se encuentra obligado con los compromisos internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en materias de igualdad de género, en específico, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, y la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030; la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW (1979); la Declaración sobre la Eliminación de Violencia contra la Mujer (1993); y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará, 1994).

8. Que, el SERMIG, debe constituir un ambiente pleno de respeto a la dignidad de las personas, donde se sostenga el principio de igualdad de trato y no discriminación, y que por tanto, debe constituir un ambiente libre de violencia y de abusos priorizando la equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas.

9. Que la Unidad de género del SERMIG, creada en la Resolución Exenta N° 56.765, tiene dentro de sus funciones trabajar en instrumentos, normativas y medidas que permitan prevenir y enfrentar la discriminación arbitraria y/o la violencia sexual y de género que pueda afectar a quienes forman parte del SERMIG.

#### Resuelvo:

1.- Apruébase, el "Aprueba Protocolo de la Prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo" del Servicio Nacional de Migraciones para su aplicación, cuyo contenido se adjunta.

2.- Déjese de aplicar el Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual de la Res Ex. N° 1.082 de la Subsecretaría del Interior.

3.- El procedimiento mencionado en el resuelvo primero de la presente Resolución, se entiende oficialmente difundido para todo el personal del Servicio Nacional de Migraciones. Se instruye a la Unidad de Género y al Departamento de Desarrollo y Gestión de Personas las medidas necesarias para su difusión y capacitación a la comunidad funcionaria del Servicio Nacional de Migraciones.

"Aprueba Protocolo de la Prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo" - SERVICIO NACIONAL DE MIGRACIONES

#### 1. Presentación.

Actualmente el maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual, así como también la discriminación y desigualdad, constituyen uno de los principales focos de problema en el ámbito de las relaciones laborales.

En respuesta a esta problemática y, como compromiso del Servicio Nacional de Migraciones de tener una supresión de toda forma de violencia al interior de la organización, a la igualdad de género y de dar cumplimiento a la normativa, sobre la Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado, es que se presenta este Protocolo de la Prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con el fin de eliminar conceptos, procedimientos y sanciones al respecto. El Servicio Nacional de Migraciones, busca generar un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta constitutiva de maltrato laboral, acoso laboral, acoso sexual, discriminación o desigualdad de género con la finalidad de que las relaciones laborales se constituyan en un trato compatible con la dignidad de la persona y calidad de vida, favoreciendo el normal desarrollo de las potencialidades de todos quienes prestan servicios en la organización.

En consecuencia, se considera de vital importancia que todas las funcionarias y funcionarios puedan acceder a un protocolo conocido, didáctico y expedito para realizar las respectivas acciones preventivas y denuncias, en los casos en que se vean afectados por conductas que puedan ser constitutivas de maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual.

El protocolo fue elaborado como una guía de conductas y sugerencias de buenas prácticas, que permiten llevar a la práctica las políticas de buen trato Laboral, poniendo énfasis en que todas las personas somos responsables de construir una cultura basada en el respeto, que permita generar las condiciones laborales adecuadas para el normal ejercicio de la función pública y así, favorecer el normal desarrollo de las potencialidades de todos quienes trabajan en la Institución.

Son consideradas normas mínimas de convivencia laboral que deben ser llevadas a la práctica por todas las personas trabajadoras del Servicio para la co-construcción de un espacio seguro. Las actividades de este protocolo están enfocadas en cerrar brechas de género, eliminando actitudes patriarcales, previniendo cualquier tipo de violencia y abuso de poder que agudicen acciones discriminatorias por sexo/género. El Protocolo asume el compromiso de prevenir y detectar las prácticas de acoso sexual en el entorno laboral y garantizar el cumplimiento del conducto regular.

El presente protocolo debe estar a disposición de todas las y los trabajadores, y en consecuencia, nadie se puede excusar de contravenir por falta de conocimiento. El área responsable de la difusión del protocolo de buenas prácticas al equipo de trabajo es el Departamento de Desarrollo y Gestión de Personas. Dicho Protocolo será enviado a todas las personas quienes mantengan alguna relación laboral o entrega de servicio con el Servicio Nacional de Migraciones A, cualquiera sea la relación contractual, y se entregará a las y los funcionarios al momento de integrarse al Servicio o al momento de entregar un servicio cualquiera sea su naturaleza.

## 2. Objetivo.

El presente protocolo tiene por objetivo establecer los principios, normas, responsabilidades y procedimientos de denuncia, investigación y sanción del maltrato laboral y acoso sexual, así como también establecer mecanismos destinados a la prevención de este tipo de violencia en el lugar de trabajo.

## 3. Aplicación.

El presente protocolo se aplica a todo el Servicio Nacional de Migraciones.

A las personas que, sin tener la calidad de funcionaria/os pública/os, presten servicios o desarrollen actividades en la Institución en calidad de honorarios, contratistas, subcontratadas/os o en condiciones similares o asimilables, no les sean aplicables las disposiciones del Estatuto Administrativo, les resultarán aplicables las medidas o sanciones que resulten procedentes conforme a los respectivos convenios, contratos o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con este Servicio (como podrían ser la terminación anticipada o el requerimiento de retirar a personal subcontratado de los servicios, según cada caso), teniendo en especial consideración que quienes cumplen una función pública se encuentran sujetos/as a respetar el principio de probidad administrativa.

Toda tramitación y sanción que se disponga en los casos del inciso precedente deberá respetar los principios de contradictoriedad, imparcialidad e impugnabilidad que rigen el actuar de la Administración del Estado y la garantía de un procedimiento racional y justo, pudiendo instruirse un procedimiento investigativo disciplinario breve y desformalizado con dichas características, según los criterios establecidos por la Contraloría General de la República en su dictamen N° 24.260, de 2018, a fin de esclarecer los hechos denunciados y, eventualmente ejercer la facultad de poner término anticipado al convenio o vínculo, o adoptar otras medidas que resulten procedentes, debiendo respetar las normas del presente Protocolo y asegurar el equilibrio de derechos y posibilidades de intervención tanto para las personas afectadas y denunciadas.

Sin perjuicio de lo anterior, deberá propender a la incorporación de cláusulas de término anticipado o no renovación de los convenios para este tipo de contrataciones o regímenes de prestación de servicios, ante la ejecución de conductas cubiertas en este protocolo, o de otras conductas que afecten la dignidad de las y los integrantes o personas vinculadas al Servicio.

## 4. Disposiciones Constitucionales y Legales.

- Constitución Política de la República de Chile, artículo 19° N° 1° que establece el "derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".
- DFL 1-19653, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, artículo 52°, que instruye el principio de probidad administrativa, esto es, la obligación de observar una conducta

funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Las conductas constitutivas de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual representan una infracción a este principio.

- DFL 29, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, que prohíbe a toda funcionaria o funcionario realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de las funcionarias o funcionarios, considerando expresamente como una conducta de este tipo el acoso sexual (Art. 84° letra L) y el acoso laboral (Art. 84° letra M).

- DFL 122 que promulga el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo. Relativo a la obligación de los Estados de adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y acoso en el trabajo.

- Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo.

- Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo.

- Norma de Aplicación General N° VII sobre Orientaciones en Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral, del Servicio Civil, año 2018.

- Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación.

## 5. Principios.

**Probidad administrativa;** El principio de probidad administrativa consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

**Confidencialidad;** El proceso de denuncia, investigación y sanción de actos constitutivos de vulneración de la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en quienes asumen la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento, en sus distintas etapas, tanto en la relación con los involucrados como en su actuar en general, respecto a la información de que tome conocimiento, de manera que las funcionarias y los funcionarios tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso.

**Imparcialidad;** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgo ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como de género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.

**Debido Proceso;** El proceso investigativo requiere la existencia de instancias de defensa, que permita derecho a ser oído o a ofrecer y rendir pruebas, y al cumplimiento de requisitos respecto de la fundamentación de la decisión administrativa, asegurando el derecho a una decisión fundada.

**Celeridad;** La naturaleza de este protocolo obliga a que se lleve a cabo con la mayor diligencia, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación de la culpabilidad, pudiendo menoscabar los fines correctivos y reparadores que se persiguen. La celeridad con que se lleve a cabo el procedimiento debe ser acorde a los plazos estipulados, sin consideración de quien realice la denuncia y dando estricto cumplimiento al principio de igualdad de género.

**Idoneidad;** Los actores que participen en la temática y procesos relativos al maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual, deben contar con las habilidades y capacidades propias que correspondan y que le permitan realizar un trabajo de calidad, que asegure una investigación razonable.

**Colaboración;** Es deber de cada persona que se desempeñe en el Servicio, cualquiera sea su jerarquía, calidad jurídica y/o tipo de contratación, colaborar con la investigación, cuando se manejen antecedentes e información fidedigna, que aporten al proceso investigativo.

**Legalidad;** Los hechos que justifican la instrucción de un procedimiento disciplinario se encuentran contenidos en el Estatuto Administrativo. Es el mismo, se establecen las etapas del procedimiento, las facultades de los órganos intervinientes y las sanciones aplicables para cada caso, debiendo los partícipes sujetarse a dichas normas.

**Proporcionalidad de la sanción;** Toda medida disciplinaria debe aplicarse en relación al mérito del proceso y a la gravedad de la infracción cometida.

**Presunción de inocencia;** No puede aplicarse sanciones sin que haya culminado completamente la investigación sumaria o el sumario administrativo y que éste haya arrojado la efectividad de los hechos denunciados.

Protección de la víctima; Las o los intervinientes del presente documento deberán adoptar todas las medidas necesarias que correspondan para efectos de otorgar el debido resguardo de la víctima, desde que se toma conocimiento de la respectiva denuncia.

Responsabilidad; Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con total seriedad, conociendo que frente a una denuncia basada en argumentos, evidencia u otros que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

Igualdad de género y equidad de género; Consiste en la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantiza a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Perspectiva de género; implica analizar y abordar incidentes desde un enfoque que reconozca las posibles dimensiones de género involucradas. Este protocolo busca identificar y enfrentar desigualdades, estereotipos, discriminación y violencia de género en las denuncias. El protocolo debe proporcionar pautas para crear un espacio seguro y confidencial, asegurando respuestas sensibles y equitativas que consideren distintas experiencias y desafíos basados en el género de las personas involucradas.

Rapidez; La naturaleza de este protocolo obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de la culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen. En ese orden de las cosas el procedimiento deberá desarrollarse y concluir dentro de los plazos expresamente establecidos.

Responsabilidad; La denuncia debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros que sean comprobadamente falsos, el o la denunciante podrá ser objeto de medidas disciplinarias, por medio de la instrucción de un procedimiento investigativo previo.

Proporcionalidad; En el presente protocolo, ante cualquier medida que pueda afectar un derecho fundamental, se deberá ponderar la restricción que se pretenda adoptar, teniendo en cuenta la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del propio derecho). Al aplicar alguna sanción se deberá considerar, respecto del denunciado o denunciada, la gravedad de la conducta, así como la concurrencia de circunstancias atenuantes y agravantes.

Prevención; El protocolo debe permitir a todas las personas a quienes resulte aplicable de la institución, la identificación y sensibilización de conductas que atentan a la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir y resguardar un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones de sexo, género u orientación sexual o de cualquier naturaleza. Asimismo, tiende a modular el comportamiento en función de lo permitido y censurar la aparición de manifestaciones de atentados a la dignidad.

## 6. Marco conceptual.

Es necesario definir los conceptos de que trata este documento que para toda funcionaria y funcionario pueda distinguir claramente las conductas constitutivas de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual y proceder a su denuncia con el objeto de garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana.

### 6.1. Derecho a la integridad y conductas que vulneran este principio.

Es el deber del Servicio Nacional de Migraciones garantizar las condiciones adecuadas de trabajo, favoreciendo un clima de respeto, libre de todo tipo de discriminación. Por lo anterior, toda conducta contraria a este principio debe ser denunciada, investigada y en los casos que lo amerite, sancionada. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas y con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.

Dentro de las conductas que vulneran la dignidad de las personas, nos referiremos específicamente a las relacionadas con la violencia laboral en que se encuentra el maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual.

## 6.2. Maltrato laboral.

Se define como: "Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizado que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica" (Instructivo Presidencial Código de Buenas Prácticas Laborales, 2006).

Se caracteriza por presentarse como una agresión generalizada, evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica y puede ser ejercida por una jefatura, un par o un conjunto de compañeras o compañeros de trabajo.

Desde una perspectiva de género, el denominador común es la normalización de discriminaciones y prejuicios de género que se minimizan, tales como: no considerar la opinión de las mujeres y minimizar sus aportes, comentarios denigrantes u ofensivos respecto de las mujeres de manera ocasional, poner trabas o no hacer expedito el uso de permisos relacionados con la maternidad o paternidad, entre otros.

### Elementos de Maltrato Laboral:

Conducta generalizada, ya que no existen distinciones frente a la "víctima", sino que la conducta es para todos por igual, lo que podría atribuirse a problemas de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales.

La acción evidente, debido a que estamos frente a acciones que no son encubiertas, es decir, que se realizan sin importar si existen testigos, contexto o lugar. La agresora o agresor no pretende ocultar su accionar, ya que lo más probable es que aquello no le preocupe o que dicha conducta esté naturalizada en su persona, no siendo cuestionada por ella o él.

No existe un objetivo común que esté detrás de una conducta de maltrato laboral, ya que ésta no se dirige a desgastar a la víctima.

La agresión esporádica al no tener una víctima u objeto común. Podemos pensar que, si un día la maltratadora o maltratador se encuentra de buen ánimo, no gritará ni insultará, pero al día siguiente puede tener un mal momento lo que detonará su malestar, violencia y humillación a otras personas.

## 6.3. Acoso laboral.

La ley N° 20.607, en su artículo N°1, define el acoso laboral como: "toda conducta que constituya, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera repetida, que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de uno u otros trabajadores, por cualquier medio, 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".

Es importante señalar las conductas ocasionales o conflictos incipientes que no constituyen acoso laboral, entre las más comunes se encuentran: el estrés derivado por exceso de trabajo, amonestaciones de jefatura directa, críticas aisladas, se incluyen de igual forma, jornadas de trabajo extensas, la prestación de servicios en precarias condiciones laborales. Sin perjuicio a lo anterior, se debe tener presente, que estas conductas deben siempre desarrollarse en un ambiente de respeto que no contravenga la dignidad de la funcionaria o funcionario.

Frente a una conducta de acoso laboral, cuando los hostigamientos son periódicos, se practiquen en forma reiterada, ocasión en el lugar de trabajo, con el objetivo humillar o marginar, provocando renuncia.

Se debe considerar que estas conductas vienen acompañadas frecuentemente de enfermedades que comprometen la salud, tales como: depresión, estrés o ansiedad, trastornos psicossomáticos, entre otros.

En consecuencia, podemos mencionar como elementos de acoso laboral, los siguientes:

Sujeto agresor: puede ser tanto la jefatura o directivo/a, como también la funcionaria o funcionario o prestador de servicio.

Conducta de agresión u hostigamiento: todas aquellas conductas que impliquen una agresión física o moral, por cualquier medio.

Reiteración: el acto debe causar mengua o descrédito en la honra, hiera en amor propio, dignidad o amenace y perjudique su situación laboral o su oportunidad de empleo.

Ejemplos de conductas que dan lugar al acoso laboral, incluyendo lo señalado precedentemente:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está en soledad o presencia de personas.
- 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 excesivo trabajo.
- Amenazar a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas claves de responsabilidad, ofreciendo a cambio tareas rutinarias, sin interés o inclusive, no otorgar trabajo a realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo sin más.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas con vistas a estigmatizarle ante los compañeros o jefaturas.
- Ignorar o excluir, refiriéndose sólo a una tercera persona presente, simulando su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste.
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a cometer errores en su desempeño laboral, para así acusar su negligencia o falta de profesionalismo.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaben su reputación, honra y profesionalismo.
- Ignorar sus éxitos profesionales o atributos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, entre otras.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, entre otras.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o resultados obtenidos ante sus compañeros caricaturizando o parodiando.
- Animar a otros a participar en acciones anteriores mediante persuasión, coacción o abuso de autoridad.

Diferencia entre acoso laboral y maltrato laboral.

Maltrato Laboral	Acoso Laboral
Es una conducta generalizada.	Es una conducta selectiva.
La acción es evidente.	La acción es silenciosa.
No tiene un objetivo específico.	Su objetivo es desgastar a la víctima.
La agresión es esporádica.	El hostigamiento es reiterado.

No se considera Acoso Laboral (ejemplos):

- Todas aquellas acciones que se presentan por consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o que se realizan de manera puntual.
- Conflictos menores en el tiempo.
- Discusiones aisladas.
- Críticas puntuales.
- Asignar tareas imposibles de cumplir por omisión o error en la planificación de la actividad laboral.
- Modificar responsabilidades con aviso previo.
- Condiciones laborales precarias producto de la infraestructura deficiente.
- Estrés derivado del exceso de trabajo.
- Amonestación del jefe directo por errores reiterados.
- Jornada de trabajo extensa de manera puntual.
- Cambio de labores con aviso previo, producto de la necesidad para el buen servicio de la entidad.

#### 6.4. Acoso sexual.

El acoso sexual, es una forma de discriminación que ocurre cuando una conducta no deseada, de naturaleza sexual, interfiere con el trabajo individual y constituye un comportamiento intolerable, que atenta contra los derechos fundamentales de la persona.

El acoso sexual es un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones y pueden ser sufridos tanto por hombres como por mujeres; sin embargo, variados informes demuestran que la mujer se convierte en la principal víctima, debido a que es, sobre todo una manifestación de desigualdad de género.

La Ley N°20.005 en su artículo N° 1, tipifica y sanciona el acoso sexual, señalando que: "las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimiento de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

Elementos que componen el acoso sexual:

- Debe tratarse de una acción indebida de carácter sexual.
- Realizada por una persona: significa que no sólo se incluye el acoso de un hombre hacia una mujer, sino también el acoso de una mujer hacia un hombre y el acoso entre personas del mismo sexo.
- Realizada por cualquier medio. Significa que las conductas constitutivas de acoso sexual no se encuentran circunscritas particularmente en acercamientos o contactos físicos no consentidos, por ellos, se incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda presentar un requerimiento de carácter sexual indebido.
- Sin consentimiento: la falta de consentimiento es determinante, si la persona objeto de un requerimiento de esta naturaleza responde aceptando libremente, es decir, por su propia voluntad, no pueden alegar posteriormente acoso sexual respecto del acto consentido.
- Con amenaza, perjuicio laboral o a las oportunidades en el empleo, esta se produce cuando existe rechazo de la víctima a las conductas de acoso sexual, afectando su trabajo y perjudicando las oportunidades derivadas de éste. Al contrario, puede haber igualmente un perjuicio, cuando existe sumisión de la víctima, conducta impulsada lisa y llanamente, para no afectar las oportunidades nacidas de una decisión relativa a su empleo.

Ejemplos que dan lugar a una conducta de acoso sexual, cumpliendo con los elementos antes mencionados:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces con connotación sexual): equivale o corresponde a un contacto físico no deseado ni consentido, que varía desde tocamientos innecesarios e imprudentes, "palmaditas", pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, asimismo, se pueden incluir el intento de violación y coacción, presión, fuerza e imposición para tener relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual): incluye insinuaciones sexuales molestas, precipitadas, indiscretas, inoportunas, insensatas, atrevidas, como también, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, aun siendo, que se ha señalado a priori, que dicha instancia es incómoda, asimismo, se incluye en esta toda conducta y comentario ofensivo, insinuante u obsceno. Estas conductas son determinantes para cualificar a las acosadas o acosados como objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en sexo. Produciendo incomodidad, malestar, amenaza a su situación laboral.
- Comportamientos basados en sexo que afectan la dignidad de las personas en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, entre otras, todas ellas de carácter sexual): Corresponde a una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como, por ejemplo: los insultos que dicen relación con el sexo y los comentarios de este estilo, como también, comentarios relativos al aspecto o vestimenta de carácter ofensivo. Es preciso señalar que, una conducta de esta especie puede crear un ambiente de trabajo degradante para la acosada o acosado.

Manifestaciones de la conducta de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual.

- Vertical ascendente: El maltrato y acoso se realiza desde funciones menores a jefaturas. En este caso, suelen ser grupos de funcionarias o funcionarios organizados para hostigar a la jefatura, ya que siempre se requiere de poder para maltratar o acosar y, generalmente, solo así logran intervenir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.

- Vertical descendente: El maltrato o acoso se ejerce desde la jefatura hacia las funcionarias y funcionarios. Si bien podría darse que la acosadora o acosador tenga más de una víctima, suele tratarse solo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.

- Horizontal: Se da entre pares o grupos de pares. En este caso, suelen ser grupos los que cometen el hostigamiento, ya que siempre se requiere de poder para acosar.

Se hace presente que, para ejercer conductas que vulneran la dignidad de las personas debe existir asimetría de poder. Tal término no es sinónimo de jerarquía, puesto que, la jerarquía está dada por la estructura de la organización y la autoridad asociada a esa posición, el término "asimetría de poder" significa el ejercicio de mayor poder por parte de una persona en desmedro de otra, independiente de su posición jerárquica.

#### 6.5. Discriminación de género o contra de la mujer.

La Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación, la define como: "toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o Particulares y que causen privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la afiliación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad".

Es así como en el Artículo N°1 de la Convención sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), señala que: "La expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, culturales y civiles o en cualquier otra esfera".

#### 6.6. Violencia de género o contra la mujer.

La violencia de género es un tipo de violación a los derechos humanos, una expresión extrema de la discriminación por motivos de género y productora de graves efectos psíquicos para quienes la experimentan.

Si bien las violaciones a los derechos humanos afectan tanto a hombres como a mujeres, su impacto varía de acuerdo con el sexo de la víctima. Los estudios sobre la materia permiten afirmar que toda agresión perpetrada contra una mujer tiene alguna característica que permite identificarla como violencia de género.

El Comité de la Convención sobre la eliminación de toda forma de la discriminación contra la mujer (Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer - CEDAW) en su recomendación general N° 19, declaró que la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación, dirigida contra la mujer por su condición de mujer o que afecta a las mujeres de manera desproporcionada. Esta violencia inhibe gravemente la capacidad de la mujer para disfrutar de los derechos y las libertades en plano de igualdad con los hombres.

#### 7. Actores y Responsables.

Funcionaria y Funcionario: Comprende todo personal con cargos directivos, de planta y a contrata que presten servicios en las entidades mencionadas en el numeral cuatro de este documento. Solo para efectos de este procedimiento, también comprender a los asesores contratados bajo la modalidad de honorarios, a los estudiantes que estén realizando sus prácticas en alguna de las instituciones señaladas y personas subcontratadas.

Denunciante: Funcionaria o Funcionario cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.

Denunciada o Denunciado: Funcionaria o Funcionario cuya supuesta conducta es de maltrato laboral, acoso laboral y/o acoso sexual.

Víctima: Funcionaria o Funcionario que sufre las supuestas conductas de maltrato laboral, acoso laboral y/o acoso sexual.

Delegado/a de prevención: para asegurar y fiscalizar su cumplimiento el protocolo deberá contemplar dentro de las y los funcionarios del Servicio la designación de un delegado/a de prevención, quién será la persona encargada de recibir la denuncia, proveer, en coordinación con la Dirección Nacional del Servicio, las medidas de acompañamiento a la persona denunciante de manera coetánea a la denuncia, además de efectuar todas las diligencias necesarias para su adecuada canalización.

El Servicio, tiene la obligación de designar oficialmente al menos a dos personas como delegadas/os de prevención, de los cuales uno de ellos ejercerá el cargo de calidad de titular, y el otro u otros lo ejercerán como suplentes, en caso de inhabilitación o recusación del titular.

Comité de la prevención: Comité integrado por los y las delegados/as de prevención quienes además de cumplir la función de receptores/as de denuncia y efectuar las diligencias necesarias para su canalización. Deberán cumplir la supervisión y monitorización de las instrucciones de investigaciones administrativas en materia de maltrato, acoso laboral y acoso sexual y realizar recomendaciones periódicas para la implementación de actividades de intervención preventivas.

Dirección Nacional del Servicio: Funcionaria o Funcionario que analiza la denuncia y sus antecedentes, definiendo si dicha denuncia se da por presentada o no. Si se da por presentada, se instruye el procedimiento disciplinario correspondiente (investigación sumaria o sumario administrativo).

Fiscal: Funcionaria o Funcionario designado por la Dirección Nacional del Servicio para llevar a cabo la investigación en el sumario administrativo.

Actuaria o Actuario: Funcionaria o funcionario que designa el o la Fiscal. Debe pertenecer a un establecimiento o centro de responsabilidad distinto a aquel en donde ocurrieron los hechos; tiene calidad de ministra o ministro de fe y certifica todas las actuaciones del sumario.

Investigadora o Investigador: Funcionaria o Funcionario designado por la Dirección para llevar a cabo la investigación sumaria.

Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas: Departamento encargado, junto a la Dirección Nacional, de ejercer las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada.

## 8. Etapas del proceso.

### 8.1. Formalización de la Denuncia.

La denuncia es el acto formal donde se da a conocer la situación irregular que está experimentando una funcionaria o funcionario y que puede corresponder a una situación de maltrato laboral, acoso laboral y/o acoso sexual.

La denuncia se realizará por escrito y será entregada a la delegada o delegado de prevención designado para este procedimiento, de igual forma se podrá presentar el documento en oficina de partes del Servicio Nacional de Migraciones, si el o la denunciante lo requiere.

La denuncia debe estar dirigida a la Jefatura Máxima del Servicio. En caso de que el receptor sea el denunciado, la denuncia debe estar dirigida al superior jerárquico del primero.

La denuncia deberá ser fundada y cumplir con los siguientes requisitos:

- Fecha y lugar en que se realiza.
- Identificación y domicilio del denunciante.
- Narración circunstanciada de los hechos que contemple un relato cronológico, que describa detalladamente las acciones que se denuncian.
- Individualización de quien o quienes los hubiese cometido y de la o las personas que lo hubiesen presenciado o que tuvieran noticias de ellos, en cuanto le constare a la o el denunciante.
- Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible, ya que contar con antecedentes que den cuenta del atentado a la dignidad, ayuda a la investigación y permite comprobar el comportamiento ilícito.

Es fundamental precisar que, las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente se tendrán por no presentadas.

Se podrá solicitar reserva del acto de denuncia respecto de terceros, en cuanto a la identidad de la o el denunciante o los datos que permitan determinarla, así como también, respecto a la información, antecedentes y documentos que sean entregados en el acto. Si se infracciona lo antes dicho, dará lugar a las responsabilidades administrativas pertinentes.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, las denuncias de maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual que sean presentadas en la Oficina de Partes del respectivo servicio, serán tramitadas conforme a este procedimiento, debiendo ser dirigidas a la Jefatura Máxima del Servicio.

#### 8.2. Canalización de la denuncia.

Las personas designadas como delegadas/os de prevención para la recepción de la denuncia cumple una función principalmente canalizadora y confidencial, debiendo registrar la recepción de la denuncia, entregando copia a la o el denunciante (anexo N°1).

No es función de la o el delegado de prevención decidir si debe presentarse o no una denuncia, ni realizar investigaciones para verificar su veracidad. La o el delegado tiene un plazo de 24 horas para hacer llegar la denuncia a la Jefatura Máxima del Servicio, de no cumplirse con esta formalidad, dará lugar a una responsabilidad disciplinaria.

#### 8.3. Recepción de denuncia por Jefatura Máxima del Servicio.

Una vez recibida la denuncia por la Jefatura Máxima del Servicio, ésta tiene un plazo de 3 días hábiles para decidir si da a lugar o no a la presentación. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada.

En caso de que la denuncia se tenga por no presentada, dicha decisión debe ser debidamente fundada, sin perjuicio de ellos, la o el denunciante se encuentra en pleno derecho de recurrir o acudir a la Contraloría General de la República, ajustándose a las reglas generales.

En caso de que la Jefatura Máxima del Servicio estime que carece de competencias para resolver sobre su procedencia, tendrá un plazo de 24 horas para remitirla a la autoridad que considere competente.

#### 8.4. Investigación de la denuncia.

En los casos en que la denuncia sea entendida como presentada, la Jefatura Máxima del Servicio deberá instruir mediante resolución, la apertura de un procedimiento disciplinario (investigación sumaria o sumario administrativo). Este tendrá por finalidad investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades administrativas y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

En atención a las notificaciones que se realicen en ambos casos (investigación sumaria o sumario administrativo), deberán hacerse personalmente. Si la funcionaria o funcionario no se presenta por dos días desde que la carta haya sido despachada.

##### Investigación Sumaria.

La Jefatura Máxima del Servicio designará para tal efecto a una funcionaria o funcionario que actuará como investigadora o investigador y tendrá un plazo de 5 días hábiles para investigar.

Al término del referido plazo la investigadora o investigador formulará cargos, si procedieren, debiendo la o el afectado responder los mismos en un plazo de 2 días hábiles.

En el evento de solicitar la inculpada o inculpado rendir prueba sobre los hechos en materia del procedimiento, la investigadora o investigador señalará un plazo para rendirla, el cual no podrá exceder de 3 días hábiles. Vencido el plazo señalado, la investigadora o investigador procederá a emitir una vista o informe en el término de 2 días hábiles, donde se plasmará la relación de los hechos, los fundamentos y las conclusiones a las que se establece, formulando la proposición correspondiente.

Conocido el informe o vista por la Jefatura Máxima del Servicio, dictará la resolución respectiva en el plazo de 2 días hábiles, la cual será notificada a la afectada o afectado, que podrá recurrir en un término de 2 días hábiles.

##### Sumario administrativo.

Si la naturaleza de los hechos denunciados o su gravedad así lo establece, o si en el transcurso de la investigación sumaria se constata que los hechos revisten un a mayor gravedad,

se dispondrá por la Jefatura Máxima del Servicio, la instrucción de un sumario administrativo, en la cual designará a la o el fiscal que estará a cargo del mismo.

La o el fiscal deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que la funcionaria o funcionario que aparezca involucrado en los hechos. Si la o el fiscal designado, aparece como involucrado a los hechos investigados una funcionaria o funcionario de mayor grado o jerarquía, continuará el procedimiento hasta que se disponga el cierre de investigación.

La o el Fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y las funcionarias o funcionarios estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite.

La investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo 20 días hábiles al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos a la afectada o afectado, o se solicitará el sobreseimiento, para lo cual habrá un plazo de 3 días hábiles.

En el curso del sumario administrativo, el fiscal podrá suspender sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad, a la inculpada o inculpado como medida preventiva.

El sumario será secreto hasta la fecha o etapa de la formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para la inculpada o inculpado y para que el abogado que asume su defensa, quien tendrá un plazo de 5 días hábiles para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas.

Contestados los cargos o vencido el plazo del período de prueba la o el fiscal emitirá, dentro de 5 días hábiles siguientes, un dictamen en el cual propondrá la absolución o sanción que a su juicio correspondiente aplicar.

Cuando los hechos denunciados y/o investigados pudieren importar la perpetuación de delitos previstos en las leyes vigentes, deberán ser denunciados conforme al artículo 175 del Código Procesal Penal. Esta obligación permite asegurar que aquellas denuncias por hechos de acoso laboral con mayor gravedad sean investigadas por organismos públicos persecutores penalmente y eventualmente, la imposición de medidas cautelares en contra de la persona denunciada si las circunstancias y la gravedad de los hechos lo ameritan.

Emitido el dictamen, la o el fiscal elevará los antecedentes del sumario a la Jefatura Máxima del Servicio quien resolverá en el plazo de 5 días hábiles, dictando al efecto una resolución en la cual absolverá a la inculpada o inculpado o aplicará la medida disciplinaria, en su caso.

Todo procedimiento disciplinario deberá finalizar con sobreseimiento o con la aplicación de la sanción administrativa correspondiente.

Durante el proceso investigativo las o los intervinientes deberán garantizar la protección a las víctimas y un trato digno. La persona receptora de la denuncia, la Jefatura Máxima del Servicio y quienes se desempeñen como fiscales e investigadora o investigador de los procedimientos administrativos, deberán tener especial cuidado con las víctimas. Para ellos, deberán guardar la discreción y celeridad del procedimiento respectivo, cualquiera sea el género de la o el denunciante, denunciada o denunciado.

Sin perjuicio del resultado del proceso administrativo, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas y Unidad de Género, en conjunto con la jefatura correspondiente, deberán ejercer las medidas necesarias para restaurar el ambiente laboral y garantizar la calidad de vida, velando por que aquel, sea saludable, igualitario y de mutuo respeto.

No podrá recurrirse a mecanismos alternativos al procedimiento para resolver situaciones de maltrato laboral, acoso laboral y/o acoso sexual, quiere decir, no se podrá mediar o conciliar.

#### 8.5. Registro, Seguimiento y Control de la denuncia.

Se levantará un registro de los casos en que se denuncie conductas de Maltrato Laboral, Acoso Sexual y Acoso Laboral, netamente como medida de control. A lo dicho, asimismo, se consignarán en un repertorio, el que servirá para verificar el correcto cumplimiento del procedimiento considerando todas las etapas de la actuación, tales como: presentación de la denuncia, formalización, resolución, entre otras.

#### 9. Temporalidad

- La investigación en la investigación sumaria dura máximo 5 días hábiles.
- La investigación en el sumario administrativo dura máximo 20 días hábiles.

#### 10. Medidas Precautorias.

En el curso de un sumario administrativo, la o el fiscal podrá adoptar las siguientes medidas preventivas:

- Suspender de sus funciones a la denunciada o denunciado.
- Destinar transitoriamente a la denunciada o denunciado a otro cargo dentro del mismo servicio y ciudad.

#### 10. Derecho de la o el Denunciante.

- No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución. Desde la fecha que la autoridad reciba la denuncia y hasta que se resuelva. En definitiva, por un lado, cuando la denuncia se tenga por no presentada y por otro, hasta 90 días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario administrativo.
- No ser trasladados de localidad o de función que desempeñen, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere el párrafo precedente.
- No ser objeto de la precalificación anual, si la denunciada o denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren los párrafos anteriores, salvo que expresamente se solicite por la o el denunciante. En caso de no solicitar la precalificación anual, regirá la última calificación para todos los efectos legales.

#### 12. Sanciones o Medidas Disciplinarias.

Las Funcionarias y Funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

**Censura:** Consiste en la represión por escrito que se hace a la funcionaria o funcionario, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida, mediante una anotación de demérito de 2 puntos en el factor de calificación correspondiente.

**Multa:** Consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un 5% ni superior a un 20% del tal. Es importante señalar que la funcionaria o funcionario mantendrá su obligación de servir en el cargo.

Se dejará constancia en la hoja de vida de la funcionaria o funcionario de la multa impuesta, mediante una anotación de demérito.

**Suspensión del empleo desde 30 días a 3 meses:** Consiste en la privación temporal del empleo con goce de un 50% a un 70% de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas al cargo.

Se dejará constancia de ella en la hoja de vida de la funcionaria o funcionario mediante una anotación de demérito de 6 puntos en el factor correspondiente.

**Destitución:** Es la decisión de la autoridad facultada para hacer nombramiento de poner término a los servicios de una funcionaria o funcionario. Es importante señalar que, en caso de constatarse la existencia de acoso sexual, se sancionará con esta medida.

#### 13. Falsa Denuncia.

En el evento que una funcionaria o funcionario haya denunciado algún hecho de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual sin fundamento, y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la denunciada o denunciado, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes, previa investigación sumaria o sumario administrativo, pudiendo ordenarse incluso su destitución, sanción que se encuentra consignada expresamente para este caso en el Estatuto Administrativo.

#### 14. Acciones de Prevención del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual.

Con el objetivo de garantizar un entorno laboral seguro y un clima equitativo, es crucial implementar medidas y acciones para prevenir el maltrato, acoso laboral y acoso sexual dentro del Servicio. De acuerdo con las necesidades y recursos disponibles en el Servicio, se proponen las siguientes acciones como directrices, con el fin de salvaguardar la salud mental y física de nuestras funcionarias y funcionarios.

Cada nuevo ingreso de funcionaria o funcionario al Servicio Nacional de Migraciones, se le entregará copia del Protocolo, así como también deberá participar de manera obligatoria en las charlas/cursos de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo que impartirá el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

El Servicio deberá informar semestralmente los canales que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige

a las personas funcionarias del sector público (a modo de ejemplo en espacios públicos, página de Intranet del Servicio, correo electrónico de comunicaciones internas, entre otros). Adicionalmente, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

El Servicio deberá al menos una vez al año, generar una campaña comunicacional de sensibilización sobre la prevención, investigación y sanción del acoso laboral y violencia en el trabajo.

Elaborar y desarrollar planes anuales de prevención de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual.

Deberá generar acciones de 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.

Generar medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles para controlar la eficacia de las medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.

Generar medidas para informar y capacitar adecuadamente a las y los funcionarios, sobre los riesgos identificados y evaluados, así como las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, incluyendo derechos y responsabilidades de los trabajadores y trabajadoras y las del propio Servicio.

Fomentar la participación de las funcionarias y funcionarios y de sus representantes (asociaciones de funcionarios/as), delegados/as de prevención, comité de seguridad y salud, calidad de vida) en la evaluación de riesgos y en la prevención del acoso psicológico en el trabajo, facilitando procedimientos que permitan el intercambio de información y de opinión (reuniones periódicas, charlas, boletines informativos, entre otras acciones).

Incorporar la temática de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual en el plan anual de capacitación de cada servicio.

Deberán formarse en materias de prevención, investigación y sanción del acoso, género o derechos fundamentales todo/a aquel funcionaria/o que tenga un rol en el protocolo, es decir, ejerza el rol de delegado/a de prevención, investigadores/as, fiscales/a, actuarios/as, entre otras personas funcionarias que se estime conveniente su formación en estas temáticas.

Se promoverá el buen trato, ambientes laborales saludables y de respeto a la dignidad de la persona.

15. La función de delegada/ delegado de prevención del Servicio Nacional de Migraciones, corresponderá a un/a funcionario/a de las siguientes unidades:

1. Unidad de Género, Subdirección Nacional
2. Unidad de Prevención de Riesgos, Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.
3. Unidad de Desarrollo Organizacional, Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.
4. Otro/a funcionario/a que se estime pertinente.

La designación de las y los delegados de prevención la realizará la jefatura máxima del servicio mediante comunicación formal, y estarán sujetos a renovación.

#### 16. Política de supervisión

Para los efectos de seguimiento del protocolo de la Prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Al comité de prevención le tocará asumir las siguientes responsabilidades:

Sistematizar y difundir las prácticas que aporten estrategias tendientes a fomentar el buen trato laboral.

Monitorear el cumplimiento de las instrucciones de las investigaciones administrativas en materia de maltrato, acoso laboral y acoso sexual.

Realizar recomendaciones para la implementación de actividades de intervención sobre Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual.

Anótese, comuníquese y publíquese.- Luis Thayer Correa, Director Nacional, Servicio Nacional de Migraciones.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Carolina Ocampo Bravo, Subdirectora Nacional, Servicio Nacional de Migraciones.