

**APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE
ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y
VIOLENCIA EN EL TRABAJO****RESOLUCIÓN EXENTA N°: 1412****SANTIAGO, 31-07-2024****VISTOS:**

El Acta de Proclamación del Tribunal Calificador de Elecciones de fecha 9 de julio de 2021; lo dispuesto en las letras h) y ñ) de artículo 24 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1-19.175, de 2005, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, que fijó el texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional y sus modificaciones; lo dispuesto en el D.F.L. N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; lo dispuesto en la Ley N° 19.880, sobre Bases Generales de los Procedimientos Administrativos; lo señalado en la Ley N° 19.345, sobre la aplicación de la Ley 16.744, de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; lo dispuesto en Ley N°21.643, la cual modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; la Circular N°3813/2024 de la Superintendencia de Seguridad Social, Asistencia Técnica para la prevención del Acoso Sexual, Laboral y violencia en el Trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N° 21.643 (Ley Karin); el Decreto N° 21/2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo; el Instructivo E516610/2024 de la Contraloría General de la República, que Imparte Instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N°21.643 (Ley Karin) introdujo en las leyes N°s 18.575 y N° 18.834 en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; el Ord. N° PIN-OO-00560-2024 de la Dirección Nacional de Servicio Civil, que Informa lineamientos para la implementación de la Ley N°21.643 "Ley Karin" en los Servicios Públicos; la Resolución Exenta N°4194 de 2023, que aprueba el Código de Ética y Conducta respecto del Gobierno de Santiago; la Resolución N° 6/2019 de la Contraloría General de la República que fija las normas sobre exención del trámite de toma de razón; y

CONSIDERANDO:

1. Que, en el año 2023 nuestro país realizó un gran paso en el ámbito laboral al ratificar el Convenio n° 190 de la OIT (C190), primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;
2. Que, en el año 2024 el Ministerio del Trabajo y Previsión Social aprobó la nueva Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para 2024-2028, documento que redefine y fortalece los aspectos fundamentales que rigen la

protección de los trabajadores y trabajadoras en Chile, y que concuerda con los principios abordados por la OIT en el Convenio N°190;

3. Que, el 15 de enero de 2024, se publicó la Ley N°21.643, también conocida como la Ley Karin y que entra en vigencia el 1° de agosto de 2024. Esta ley responde a la necesidad de proteger a los trabajadores del acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo;

4. Que, resulta fundamental contar con un ambiente de trabajo libre de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida y por terceros ajenos a la relación laboral, dado que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo, constituyendo un deber de esta autoridad resguardar el derecho de las personas, la calidad de vida y el clima laboral;

RESUELVO:

1. **APRUÉBESE**, el “Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo” del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, cuyo texto íntegro de transcribe a continuación:

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

VERSIÓN: 01-GS FECHA: JULIO 2024

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, Ley Karin, el Gobierno de Santiago ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “*Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo*”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida y por terceros ajenos a la relación laboral.

Adicionalmente, destacar que el principio de perspectiva de género también tiene una aplicación general, en lo que interesa, para todos los órganos de la Administración del Estado, por aplicación de los artículos 3°, 14 y 30 de la Ley N° 21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género. En efecto, dicha Ley dispone en su artículo 3° que quien ejerza la función pública debe tener una especial consideración de los principios de igualdad y no discriminación, debida diligencia, centralidad en las víctimas, autonomía de la mujer, universalidad, interdependencia,

indivisibilidad, progresividad y prohibición de regresividad de los derechos humanos. Además, el artículo 14 señala como obligación especial de prevención de la violencia de género en el ámbito laboral, que los organismos del Estado, en el marco de sus competencias, deberán incorporar transversalmente la perspectiva de género en sus políticas generales en materia laboral. Finalmente, el artículo 30 prevé dos obligaciones generales de los órganos del Estado frente a las denuncias por hechos de violencia de género, indicando que, en todas las investigaciones y en todos los procesos judiciales y administrativos sobre violencia de género que afecten a las mujeres, como es el caso de denuncias por acoso sexual y laboral, efectuadas por mujeres, se deberán observar, además, los principios de debida diligencia y de no victimización secundaria.

La Asamblea General de las Naciones Unidas, de 2015, acordó que el Trabajo Decente y sus cuatro pilares -a saber, creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social- se convirtieran en elementos centrales de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. El Objetivo 8 de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el Trabajo Decente, siendo una guía en la ruta de la labor a desarrollar por la Organización Internacional del Trabajo. El Trabajo Decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, significando la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

El Estado de Chile ratificó el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, que se promulgó por decreto supremo N° 122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Dicho convenio tiene, entre otros, el objetivo de proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin restricciones, proveyendo un marco para la creación y mejora de normas y políticas que adopten un enfoque inclusivo que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

La Ley Karin, incorporó una regulación especial, con la modificación de Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, agregando un nuevo inciso final al artículo 13 que establece, que "la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción."

A la vez, se incorporó un nuevo texto del artículo 14, que regula el contenido del protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo, el que deberá contar, a lo menos, con el siguiente contenido:

a) 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.

- b) Las medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados en literal anterior, con objetivos medibles, para evaluar su eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente al personal sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, y los derechos y responsabilidades del personal y los de la propia institución.
- d) Las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud del personal en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. En relación con el concepto de “denuncias inconsistentes”, cumple con anotar que de la historia de la Ley Karin se aprecia que aquel no se introduce con una finalidad sancionatoria, y solo dice relación con aquellas denuncias a las que les falten componentes en su formalización, por lo que las medidas que deben incorporarse en los protocolos para estos casos son las destinadas a educar y sensibilizar a sus destinatarios acerca de cuál es la información relevante para efectuar la denuncia, sin perjuicio de lo indicado, acerca de la falsedad de las denuncias o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

La Ley Karin modificó la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, incorporando nuevos principios rectores de los sumarios e investigaciones sumarias y la obligación de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual. Asimismo, amplía la regulación del principio de probidad administrativa y la aplicación de ciertos preceptos estatutarios, entre otros puntos.

En los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, les será aplicable lo dispuesto en los artículos 90 A y 90 B de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

Además, la Ley Karin incluyó modificaciones en el Estatuto Administrativo en materia de impedimentos de ingreso a la Administración del Estado, causales de destitución y derechos de las personas denunciantes, víctimas y personas afectadas por infracciones en los casos antes comentados, entre otras. En efecto, se reitera la consagración de los principios que rigen a los procedimientos disciplinarios; se regula la posibilidad de no aplicar el lapso de inhabilidad de ingreso a la Administración en el caso de destitución por acoso laboral; se impone la obligación de resolver fundadamente acerca de iniciar de oficio un procedimiento disciplinario en caso de atentados contra la vida e integridad física del personal; se incluye el acoso laboral como una de las conductas que tienen asignada la sanción de destitución; se establece la designación preferente de fiscales con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, y se incorporan diversos trámites adicionales, así como derechos y garantías en favor de los denunciantes o víctimas, dentro del procedimiento de investigación y sanción en materia de acoso sexual y laboral.

Adicionalmente, el inciso final del artículo 14 consagra el deber de cada jefe de servicio de informar semestralmente los canales que mantiene el organismo que dirige y el Estado, para

la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público. Además, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

2. Objetivo

Conforme a lo anterior, uno de los objetivos de este Protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente laboral.

Además, tanto el Gobierno de Santiago como el personal, independiente de su calidad de jurídica de contratación, se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporar los a su matriz de riesgos psicosociales, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso del personal, a apoyar en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de todas y todos.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas del Gobierno de Santiago, independiente de su relación contractual, esto es: personal de planta, contrata, contratados a honorarios, comisiones de servicio, código del trabajo y alumnos en práctica, en adelante el "personal".

En lo referido a la violencia en el trabajo realizado al personal, su alcance aplica a contratistas, subcontratistas, proveedores, a las visitas o usuarios que acudan a nuestras dependencias, o en el lugar de la ejecución de servicios o de obras.

4. Definiciones

Como cuestión previa, es importante considerar que los artículos 84, letras l) y m), de la Ley N° 18.834, establecen una prohibición general para los servidores públicos de realizar, por una parte, cualquier acto que atente contra la dignidad de otros funcionarios, como el acoso sexual y, por otra, acoso laboral.

A continuación, se describen algunas de las conductas y conceptos relevantes para efectos del presente Protocolo:

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

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores

sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consentido. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

b) Acoso laboral: Conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores/as, en contra de otro u otros trabajadores/as, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

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

- Juzgar el desempeño de un integrante del personal de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislada, apartada, excluida, rechazada, ignorada, menospreciada, ya sea por orden de una jefatura o por iniciativa de los/as compañeros/as de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a una persona a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarla o menospreciarla.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros/as referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el

menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

En el caso de los literales a) y b) precedentes se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- i. **Acoso horizontal:** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la institución.
- ii. **Acoso vertical descendente:** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la institución, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- iii. **Acoso vertical ascendente:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la institución, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- iv. **Acoso mixto o complejo:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

c) Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: Conductas que afecten a los trabajadores/as, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo), como, por ejemplo:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
- Actos de acoso sexual.

d) Comportamientos incívicos: El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

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

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

una actuación amable en el entorno laboral.

- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

- e) **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, siendo en determinados contextos, un factor de riesgo, que pueda dar lugar a conductas constitutivas de acoso. 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.
- f) **Riesgo laboral:** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
- g) **Factores de riesgos psicosociales laborales:** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.
- h) **Medidas de resguardo:** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.
- i) **Medidas correctivas:** Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y/o violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente.** Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política del Servicio o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a

un/a colaborador/a sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, entre otras.

5. Principios aplicables al procedimiento de investigación.

La ley N° 21.643 introduce en el inciso segundo del artículo 46 de la ley N° 18.575 nuevos principios que deben regir los procedimientos disciplinarios, a los cuales deben agregarse a los indicados en el Reglamento que establece directrices a las cuales deberán ajustarse, específicamente, los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, todos los cuales se describen a continuación:

- a) **Perspectiva de género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- b) **No discriminación:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- c) **No revictimización o no victimización secundaria:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- d) **Confidencialidad:** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.
- e) **Imparcialidad:** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- f) **Celeridad:** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona

que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

- g) **Razonabilidad:** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- h) **Debido proceso:** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente Protocolo.
- i) **Colaboración:** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

6. Política Preventiva del Acoso Sexual, el Acoso Laboral y la violencia en el lugar de trabajo

Para el Gobierno de Santiago resulta fundamental contar con un ambiente de trabajo libre de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, dado que dichas conductas lesionan la dignidad de las personas que trabajan en el Servicio y perjudica un buen desempeño de sus funciones, constituyendo un deber de esta autoridad resguardar los derechos fundamentales de las personas, la calidad de vida y el clima laboral.

Reforzando su compromiso con la gestión preventiva de situaciones que atenten contra la dignidad de las personas y generando estándares de calidad de vida laboral, con pleno apego a los derechos fundamentales, potenciando ambientes laborales saludables de mutuo respeto entre hombres y mujeres, que faciliten cumplir con los objetivos institucionales y entregar un servicio de excelencia a la ciudadanía, el Gobierno de Santiago asume como principios orientadores:

- **Tolerancia cero ante conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**, fomentando una cultura de respeto mutuo, donde cada persona se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos.
- **El respeto a la vida e integridad física y psíquica del personal** como un derecho fundamental, por lo tanto, se compromete a proteger efectivamente la dignidad y garantizar el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

- **Enfoque de género, diversidad, universalidad e inclusión social**, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar diferencias en roles o interacciones sociales de las personas, considerando relaciones de poder simétricas en la sociedad.
- **Participación y diálogo social**, garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo social entre el personal y la institución en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
- **Monitoreo de riesgos psicosociales**, promoviendo conductas empáticas, factores protectores y constructivos en los entornos de trabajo, eliminando aquellas conductas inciviles y el sexismo.
- **Mejora continua de los procesos de gestión preventiva**, los que serán revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño del Gobierno de Santiago, así como la implementación de normativas destinadas a la protección de la salud laboral del personal.

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

El Gobierno de Santiago dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, que sean pertinentes, y que fueron aprobados a través del D.S. N° 2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y 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.

8. Derechos y deberes del Gobierno de Santiago y del personal

a. Del personal:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia en el canal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informado sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo con el que cuenta el Gobierno de Santiago, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b. Gobierno de Santiago:

- 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 del personal.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
 - Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
 - Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
 - Adoptar medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
 - Monitorear y cumplir el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

9. Organización para la gestión del riesgo psicosocial

En la identificación de los riesgos psicosociales y el diseño de las medidas para la prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con el empleador, o su representante, los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO.

Es responsabilidad del Gobierno de Santiago la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la institución ha designado al encargado de la unidad de prevención de riesgos, Ariel Lagos Vásquez, correo alagos@gobiernosantiago.cl, teléfono: 222509242. Asimismo, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo de las medidas.

Cuando existan colaboradores/as en régimen de subcontratación el Gobierno de Santiago se coordinará con la empresa contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

Las asociaciones de funcionarios/as, podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos psicosociales establecidos en el presente Protocolo.

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgos psicosociales, la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgos psicosociales, 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. De igual forma, los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo por razones de género.

El Gobierno de Santiago se compromete en este Protocolo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos psicosociales.

El Gobierno de Santiago elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso

laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, la cual se revisará cada dos años y se dará a conocer a todo el personal mediante una resolución exenta.

1. Identificación de los factores de riesgos.

Se identificaron las situaciones que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales. Para ello, se analizaron los resultados de la aplicación del cuestionario ISTAS 21 (año 2022), de igual forma, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso; las solicitudes de intervención para resolver conflictos, entre otros.

La identificación y evaluación de los riesgos psicosociales se realizó con un enfoque inclusivo e integrando perspectiva de género y con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Identificación de Factores de Riesgos	
1.	Carga de trabajo: Realizar una cantidad o carga de trabajo dentro de un tiempo determinado. Una carga excesiva se percibe como “falta de tiempo” para cumplir las tareas asignadas.
2.	Desarrollo Profesional: Oportunidad y estímulo que ofrece el trabajo para que cada persona ponga en práctica los conocimientos y la experiencia que ya tiene, pero pueda también adquirir nuevos conocimientos y experiencia.
3.	Exigencias Emocionales: Las exigencias emocionales demandan nuestra capacidad para entender la situación de otras personas, sobre todo cuando esas personas están a su vez con emociones intensas. En estos casos se produce una alta demanda emocional sobre el(la) trabajador(a) lo que ocasionalmente puede llevar a confundir sus sentimientos personales con las demandas de los usuarios. También se considera la exigencia para el trabajador o trabajadora de esconder o no manifestar sus emociones ante los usuarios que debe atender.
4.	Reconocimiento y Claridad de Rol: Reconocimiento, respeto y rectitud en el trato que recibimos en nuestro trabajo. Incluye el sentido de las tareas que se realizan y la claridad de los límites de la responsabilidad que tenemos o que se nos asigna. Una mayor claridad de rol permite un mayor respeto hacia el trabajo que se hace.
5.	Compañerismo: Es la sensación de pertenecer a un equipo de trabajo conformado por pares, donde se recibe y se entrega ayuda cuando se necesita.
6.	Inseguridad en las condiciones de trabajo: Es la sensación de que se nos puede cambiar de una manera más o menos arbitraria la forma en que trabajamos, o las tareas, horarios y lugares a los que estamos destinados
7.	Violencia y Acoso Laboral: Exposición a conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas por las personas,

que se relacionan con características de quien sufre dicha conducta tales como su apariencia física, género u orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, creencias, etc.

2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos psicosociales, se programaron las medidas que se implementarán dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso sexual o laboral y aquellas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

El Gobierno de Santiago informará y capacitará al personal sobre los riesgos psicosociales identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante cursos presenciales/E-learning y el responsable de esta actividad será Gino Pérez Becerra, analista de la unidad de capacitación, correo gperezb@gobiernosantiago.cl, teléfono: 222509237.

En las campañas de prevención de las conductas de acoso laboral, sexual y violencia, como primer aspecto, se promoverán entornos de respeto en los ambientes de trabajo, que consideren la igualdad de trato y la no discriminación, además de informar qué es el acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo y sus efectos.

Las medidas que se implementarán constarán en el plan de prevención y riesgos asociados al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo del Gobierno de Santiago, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad.

Medidas de prevención a implementar
1. Capacitación en trabajo colaborativo/ Inteligencia emocional/Gestión de conflictos/ Planificación y Gestión del Tiempo.
2. Realizar grupos de discusión para levantar propuestas de medidas de mejora en el Servicio.
3. Contar con una estructura orgánica actualizada.
4. Contar con perfiles de cargo actualizados.
5. Implementar el Programa de Inducción, con rol activo del agente inductor.
6. Instancias de entendimiento y aceptación de las obligaciones de los funcionarios(as) y colaboradores(as) señaladas en el Código de Ética y Conducta para evitar su vulneración.
7. Implementación Política de Reconocimiento Interno del Gobierno de Santiago.
8. Proponer nuevo Sistema de Gestión del Desempeño.
9. Campaña comunicacional "5 reglas de oro".
10. Campaña comunicacional "Carta de derechos y deberes ciudadanos".
11. Actualizar procedimiento de prevención de la Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y Acoso Sexual.

12. Instancias de entendimiento y aceptación en prevención de la Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y Acoso Sexual, promoviendo un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación y la dignidad de las personas.
13. Preparación de fiscales y/o actuarios para investigaciones y/o sumarios administrativos con enfoque en Ley Karin.
14. Capacitación en buen servicio, mejorando la experiencia usuaria para la confianza entre el Gobierno de Santiago y las personas.
15. Participación de las jefaturas y personal del Departamento Jurídico en PREVENIR 2024, Programa de formación impulsado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y el Servicio Civil, cuyo propósito es proporcionar herramientas y conocimientos para eliminar sesgos, cerrar brechas de género y erradicar todo tipo de discriminación en el Estado.

Junto con lo anterior, el Gobierno de Santiago deberá realizar las gestiones respectivas a fin de incorporar en las bases de licitación o contratos, las medidas de prevención de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, como las sanciones respectivas, a través de multas contractuales, para aplicar a los contratistas o subcontratistas que cometan dichos actos.

3. Mecanismos de seguimiento.

El Gobierno de Santiago con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y del Comité de Aplicación del Cuestionario CEAL-SM, 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:

1. Los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición.
2. El número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa.
3. Solicitudes de intervención para resolver conflictos, y
4. El número de denuncias por acoso o violencia presentadas en el Gobierno de Santiago, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, el cual podrá ser visualizado por el personal en la Intranet.

III. DENUNCIA

Al respecto, y dado que, como se adelantó, en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral es aplicable el artículo 90 B de la ley N° 18.834, y en virtud de ello, se deben satisfacer los requisitos de la denuncia que allí se consignan, entre ellos, **la identificación del denunciante y del denunciado, siendo improcedente, por tanto, efectuar denuncias anónimas sobre esas materias.**

Sin perjuicio de lo anterior, debe recordarse que el artículo 8° de la resolución exenta N° 922, de 2023, que formaliza el procedimiento de tramitación de reclamos funcionarios, indica que

la Contraloría General podrá atender los reclamos en que el interesado no se haya dirigido previamente al servicio, cuando en los hechos pudieren estar involucrados el jefe de servicio, altos directivos o alguno de los funcionarios que deban tramitar las denuncias; cuando involucren a más de un servicio; y, en general, cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia ante el propio servicio.

A su vez, es muy relevante puntualizar que el N° 9 del artículo 62 de la Ley N° 18.575 establece que contraviene especialmente el principio de probidad, efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad -como ocurriría con denuncias sobre acoso-, de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

Por su parte, la letra d) del artículo 125 de la Ley N° 18.834, prevé que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados.

El personal, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán los siguientes derechos y obligaciones:

- a) Que se adopten e implementen por el Gobierno Regional medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- b) Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente Protocolo.
- c) Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- d) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el Gobierno Regional disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.
- e) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el Gobierno Regional.
- f) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.

El Gobierno Regional, en el contexto de una investigación de acoso sexual, acoso laboral y de violencia en el trabajo, deberá:

- a) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la Ley Karin.
- b) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del presente Protocolo.
- c) Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- d) Designar preferentemente como fiscal a personas que cuenten con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.
- e) Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas.

- f) Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- g) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras.
- h) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N° 16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- i) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- j) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- k) Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.
- l) Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales.

Las personas, fiscal o actuario/a a cargo de la investigación tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente Protocolo, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b) Una vez recibida la denuncia, debe adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Adoptar medidas, por parte del fiscal, entre otras, la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada, proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N° 16.744.
- c) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- d) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- e) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la Investigación.

Las organizaciones sindicales en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán, a lo menos, los siguientes derechos:

- a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia

- en el trabajo que el Gobierno Regional elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del presente Protocolo.
- b) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del presente Protocolo.
 - c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

Las jefaturas de la Administración Regional, Secretaría Ejecutiva Consejo Regional, División, Departamento, Unidad o Área, cuando tomen conocimiento de actos constitutivos de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo a causa de la ejecución de sus funciones, ejercidas en contra del personal del Gobierno de Santiago, deberán tomar, a lo menos, las siguientes medidas de resguardo:

- a) Guiar al personal para que realice la denuncia en el canal de denuncias Banner “Portal de Denuncias Éticas”.
- b) Con la información de la letra anterior, si corresponde, realizar la denuncia ante la Inspección del Trabajo respectiva, en contra del contratista, subcontratista, o ante Carabineros de Chile, cuando se trate de usuarios, si los hechos fueren constitutivos de faltas o delitos en contra del personal.
- c) En relación a los contratistas y subcontratistas, en caso que los contratos o bases de licitación de obras o servicios lo contemple, solicitar cursar las multas contractuales respectivas, y en todos los casos, dejar constancia en el libro de obra o de servicios de las acciones cometidas por los contratista o subcontratista o el personal de estos.
- d) En el caso de que sea posible o sea compatible con las funciones, evaluar la pertinencia de realizar un traslado o cambio de personal.
- e) Realizar las gestiones para que el personal que haya denunciado, reciba la Atención Psicológica Temprana en la mutualidad que le corresponda.

La persona a cargo de orientar a los o las denunciante será Jennifer Lueiza Flores, Jefa del Departamento Gestión y Desarrollo de Personas, correo jlueiza@gobiernosantiago.cl, teléfono: 222509302, en que caso que lo requieran.

Las denuncias deberán ser presentadas, de acuerdo a las siguientes etapas:

- Ir a la página web de la Institución: <https://www.gobiernosantiago.cl/>
- Seleccionar el Banner “Portal de Denuncias Éticas”.
- Aceptar los términos y condiciones de uso del Portal de Denuncias Éticas.
- Señalar en “Identificación del tipo de denuncia”, que corresponde a “Denuncia Ética”.
- Consignar la identificación del denunciante, al menos nombre, cedula de identidad, domicilio y correo electrónico; e identificación del denunciado, cuando sea posible, señalando su cargo.
- Contestar los campos de información solicitados en el formulario electrónico.
- Adjuntar documento firmado por el denunciante, que describa el contenido de la denuncia de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, con el mayor grado de detalle posible y con todos los antecedentes que disponga.
- Recibir el código ID de la denuncia, con el cual podrá hacer seguimiento del caso en el mismo Portal.

- Dar clic en el botón de envío, para hacer efectiva la denuncia.
- Una vez que se envía una denuncia, llegará un correo electrónico automático a la persona denunciante informando la recepción, con el detalle de la misma.

Será aplicable el procedimiento de denuncia y sanción, al acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo con las siguientes reglas:

:

- a) Se dispondrá como único canal de denuncia el “Portal de Denuncias Éticas” disponible en la intranet y pagina Web institucional <https://gs.ines.cl/denuncias/formulario/>
- b) Ante una denuncia de hechos que puedan vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) “Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación” o m) “Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo” del Estatuto Administrativo, la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 160 del mismo Estatuto.
- c) En caso de que el Gobernador ordene un procedimiento sumarial por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), deberá preferentemente designarse fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.
- d) Los procedimientos disciplinarios deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- e) La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que el Gobierno Regional decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.
- f) En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.

Lo anterior se aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 137 y 140 del Estatuto Administrativo.

- g) El o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.
- h) Cuando el o la fiscal, al término de la investigación, proponga **el sobreseimiento, y éste sea aprobado por la autoridad**, deberá notificarse la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante de los hechos, **dentro del plazo de cinco días**, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131 del Estatuto Administrativo.
- i) En el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución, como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 84 letra m), el fiscal podrá determinar, considerando lo señalado en el inciso anterior, que el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 12 letra e), decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida. Asimismo, es forzoso señalar que, dado que la única opción que reconoce la normativa antes citada es la de eximir del cumplimiento del plazo de la inhabilidad de que se trata, no resulta posible proponer ni disponer una exención de la inhabilidad por un plazo menor a 5 años.
- j) Cuando la autoridad determine la **absolución o aplique cualquier medida disciplinaria** respecto de los hechos denunciados, deberá notificar la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante **dentro del plazo de cinco días**, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131 del Estatuto Administrativo.
- k) El acto que sobresee, absuelve o aplique la medida disciplinaria **en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio**, respecto a hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) estará afecto al trámite de toma de razón por la Contraloría General de la República, el que no podrá realizarse antes del vencimiento del plazo de reclamación señalado en el inciso quinto de este artículo.
- l) Para los efectos de interponer los reclamos relacionados con la tramitación de las denuncias y procedimientos disciplinarios relativos a acoso sexual o laboral y violencia en el trabajo, Contraloría General ha dispuesto el Portal de Atención de Reclamos Funcionarios, el cual se encuentra en línea en www.contraloria.cl/upd.

IV. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS

El procedimiento de denuncia de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el lugar de trabajo, es de carácter secreto, y su violación, constituirá un incumplimiento a la letra h) del artículo 61 de la Ley N° 18.834.

Las víctimas, denunciantes y el personal que intervenga en el tratamiento de denuncias o en el procedimiento de investigación, deberá guardar secreto de la denuncia en todos sus ámbitos, tanto de su contenido, del denunciante y de el o los denunciados.

Las personas denunciantes no podrán, en caso alguno, realizar acusaciones públicas o difundir el contenido de las denuncias, o la identidad de los denunciados, a través de cualquier medio, tales como redes sociales, correos electrónicos u otros medios.

Se establecerán medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral -denunciante, denunciado, víctima y testigos-, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

V. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo al personal, a través de los siguientes medios:

- Correo institucional.
- Inducción institucional.
- Banner Intranet.
- Charlas.
- Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Las personas podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el Protocolo por medio del Portal de Denuncias Éticas, o si lo prefiere, comunicarse por correo electrónico gestionpersonas@gobiernosantiago.cl

2. DEJESE SIN EFECTO, el procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, aprobado por Resolución Exenta N° 1398, de 2019, de este Gobierno Regional.

3. INSTRÚYASE, al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas velar por el cumplimiento del presente Protocolo, en las materias que le correspondan.

Anótese, Regístrese, Comuníquese y Publíquese



GOBIERNO DE SANTIAGO

**DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS**



FIRMADO

CLAUDIO ORREGO LARRAÍN

CARGO : GOBERNADOR REGIONAL

SERIE : 43425294797786441

MGS / ICJ/ JNS / JLF / alv
AR/DEJUR/DAF/DEGEDEP

Distribución :

- Personal del Gobierno Regional de Santiago
- Departamento Jurídico
- División de Administración y Finanzas
- Departamento de Gestión de Abastecimiento
- Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
- Oficina de Partes

ID DOC 150468