

**APRUEBA ACTUALIZACIÓN PROTOCOLO DE  
PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL  
Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO****RESOLUCIÓN EXENTA N°: 4428****SANTIAGO, 27-12-2024****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;

5. Que, la actualización de protocolo tiene la finalidad de integrar los resultados del diagnóstico de riesgos psicosociales en el trabajo arrojados por la aplicación del CEAL-SM/SUSESO en materia de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, implementado en el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago durante el mes de septiembre del presente año.

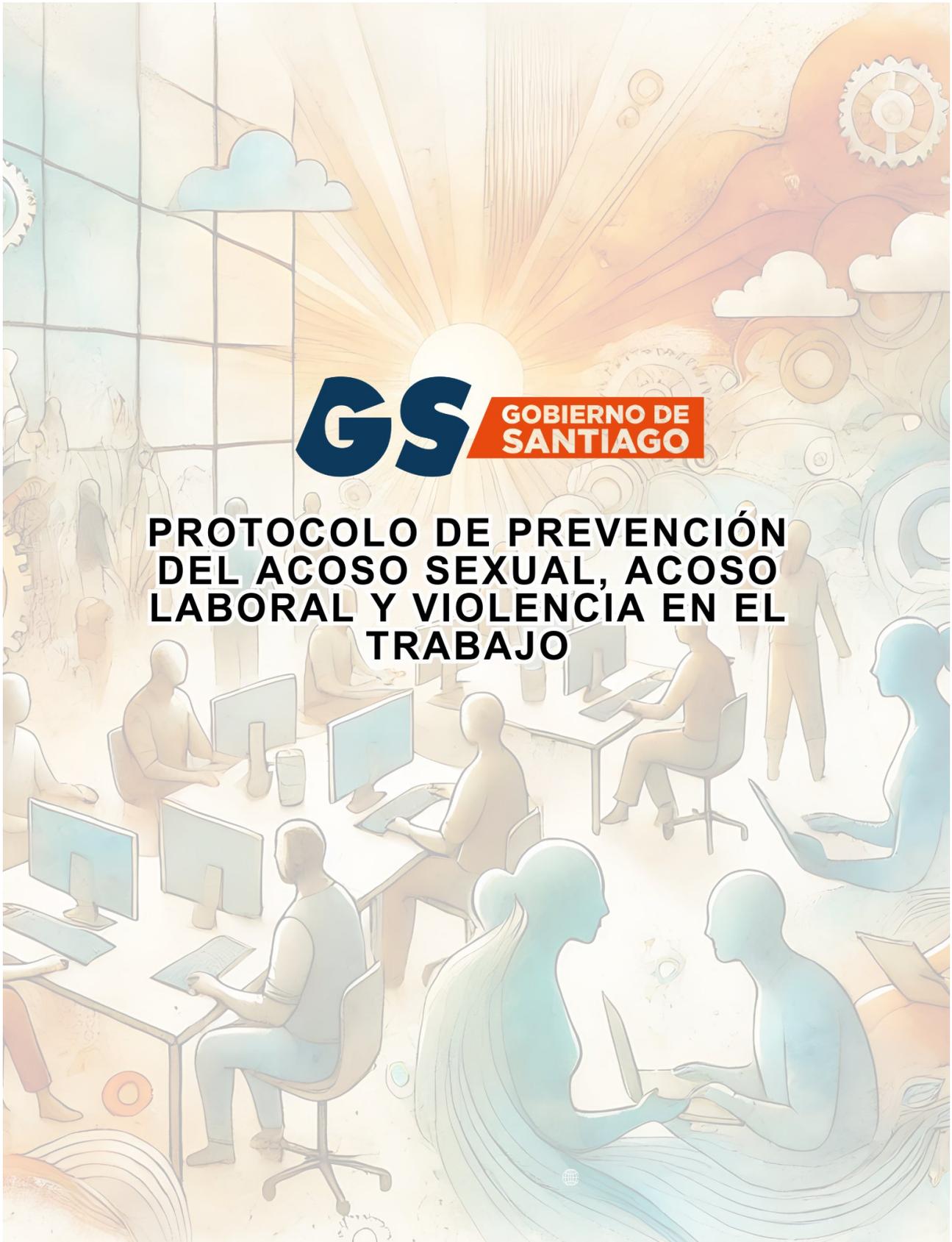
#### **RESUELVO:**

1. **APRUÉBASE** la actualización del Protocolo De Prevención de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.



GOBIERNO DE SANTIAGO

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



## Ley Karin: Un Legado de Justicia en el Ámbito Laboral



Karin Salgado, técnica en enfermería de nivel superior, dedicó 14 años de servicio al Hospital Herminda Martín de Chillán.

Su vocación y compromiso marcaron a quienes la conocieron, pero también enfrentó una dolorosa realidad: el acoso laboral y la falta de apoyo en su entorno profesional.

Esta situación la llevó, el 12 de noviembre de 2019, a tomar la trágica decisión de quitarse la vida.

En el Gobierno de Santiago, esta ley trasciende su dimensión legal: es un compromiso ético para garantizar el respeto, la empatía y la inclusión en cada interacción laboral. Su propósito es claro: que ninguna persona vuelva a enfrentar la desprotección que sufrió Karin.

La historia de Karin nos invita a reflexionar. Cada funcionario y funcionaria tiene un rol esencial en la construcción de espacios laborales justos y humanos. Atender denuncias con seriedad, actuar con prontitud y garantizar que la verdad prevalezca no son solo responsabilidades legales, sino también morales.

Recordar a Karin es un llamado a la acción: construir un futuro donde el respeto sea la norma y la dignidad, el cimiento de nuestras relaciones laborales. En su memoria, trabajemos juntos por instituciones más humanas y seguras.

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

### 1. ANTECEDENTES GENERALES

#### 1.1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, Ley Karin, el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, en adelante, “Gobierno de Santiago”, ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, acoso laboral y 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 violencia en el trabajo ejercida 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 establece 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 acoso

laboral, efectuadas por mujeres, se deberán observar, además, los principios de debida diligencia y de no victimización secundaria.

Adicionalmente, este Protocolo reconoce la necesidad de incorporar un enfoque de inclusión y respeto hacia las personas de la comunidad LGBTIQA+ en todos sus procedimientos y acciones. Este enfoque implica la erradicación de cualquier forma de discriminación basada en orientación sexual, identidad de género o expresión de género, promoviendo un entorno laboral seguro, diverso y respetuoso que garantice el pleno ejercicio de derechos y la dignidad de todas las personas. Este reconocimiento es fundamental para asegurar la igualdad de oportunidades y la construcción de ambientes laborales inclusivos y libres de violencia.

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, incorpora nuevos principios rectores a 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.

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 a las personas funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, y los derechos y responsabilidades de los funcionarios y las funcionarias 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 de los funcionarios 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.

## **1.2. Objetivo**

Fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se promueva el buen trato, se fomente la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Estas situaciones, reconocidas como contrarias a la dignidad de las personas, suelen derivar de la ausencia o deficiencia en la gestión de riesgos psicosociales en la organización, así como de la tolerancia o perpetuación de conductas inadecuadas o prohibidas. Este Protocolo establece la responsabilidad de la entidad empleadora en la erradicación de estas prácticas y en la implementación de medidas correctivas y preventivas para garantizar un ambiente laboral saludable y respetuoso.

Además, tanto el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago como el personal, independientemente de su calidad jurídica de contratación, se comprometen de manera participativa a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En este

contexto, el empleador asume la obligación de incorporar dichos riesgos en su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos y corregirlos de manera continua, conforme a los resultados de su seguimiento. Por su parte, el personal debe colaborar en la identificación de riesgos derivados de sus actividades, asumiendo también su papel como garante de la salud y seguridad de todas y todos.

### **1.3. Alcance**

Este Protocolo aplica a todas las personas que formen parte del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, independientemente de su relación contractual, incluyendo personal de planta, a contrata, contratado a honorarios, alumnos en práctica, y cualquier otra modalidad de vinculación laboral o de servicio. En adelante, todas estas personas serán referidas como el "personal".

Asimismo, el alcance de este Protocolo incluye a personal en comisiones de servicio, contratados bajo la modalidad de honorarios tipo 02, y enlaces, quienes también están obligados a cumplir con las disposiciones aquí señaladas y a participar activamente en la prevención de conductas contrarias a la dignidad y seguridad laboral.

En relación a la violencia en el trabajo realizada al personal, su alcance aplica a contratistas, subcontratistas, proveedores, visitantes, usuarios y cualquier persona que interactúe en las dependencias del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago o en los lugares donde se ejecuten servicios o proyectos en su representación.

De esta forma, el Protocolo se configura como un instrumento integral que abarca no solo al personal directo del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, sino también a todas las personas vinculadas de manera indirecta, asegurando un entorno laboral libre de violencia, inclusivo y respetuoso en todos sus niveles y espacios de interacción.

### **1.4. Definiciones**

Como cuestión previa, es importante considerar que los artículos 84, letras l) y m), de la Ley N° 18.834, y 82, letras l) y m), de la Ley N° 18.883, en lo que importa, 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, el acoso laboral.

#### **1.4.1. Conductas para prevenir y/o controlar:**

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas:

- **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). En este punto, cabe destacar que, hasta antes de la modificación introducida en la materia por la Ley Karin, el artículo 2° del Código del Trabajo entendía por acoso laboral toda conducta que constituyera agresión u hostigamiento “reiterados”, condición que con la señalada modificación legal desaparece.

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

#### **Algunos ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental:**

- Aislar, 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.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Criticar continuamente y sin fundamento su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- 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.

- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Gritar y comunicarse con expresiones vulgares, injuriosas o groseras generalizadas en el trabajo.
- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Hacer comentarios despreciativos de otros/as referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas, o a elementos ajenos a él/ella, como la casualidad, la suerte, el contexto, etc.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste.
- Imponer normas de funcionamiento indignas como la prohibición de ir al baño, establecer horarios de colación extremadamente breves o fuera de tiempo razonable, la imposición injustificada de uso de determinado tipo de vestuario, la arbitrariedad en la asignación de tareas o funciones.
- Juzgar el desempeño de un/a colaborador/a de manera ofensiva.
- 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.
- Retener u ocultar información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores/as, caricaturizándolo o parodiándolo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.

### **Algunos ejemplos de conductas de acoso que atentan contra la dignidad de las mujeres:**

- Expresiones por cualquier medio denostando a las mujeres: "las mujeres son lloronas", "las mujeres son indecisas y hablan mucho", "las mujeres son débiles, necesitan a un hombre para realizar tareas complicadas", "las mujeres no sirven para las ciencias, no son lógicas", "las mujeres tienen que arreglarse y verse lindas", "las mujeres deberían quedarse en la casa", "está con la regla por eso anda así", "todas las mujeres son alharacas, no fue para tanto".
- Jefaturas que asignan exclusivamente a las mujeres del equipo el apoyo a tareas domésticas emergentes anexas a las funciones para las que fueron contratadas: servir el café, lavar la loza, ordenar y asear los espacios comunes, decorar los ambientes, regar las plantas, comprar las cosas para las reuniones.

Los roles de género como construcción social de lo femenino y lo masculino, repercuten en los espacios laborales reproduciendo situaciones en que se intensifica la situación de subordinación y menor valorización de "lo femenino". En este contexto de asimetría de poder, las mujeres no siempre cuentan con condiciones para enfrentar las situaciones de acoso en el ámbito del trabajo y denunciarlas. Las organizaciones no siempre son conscientes de esta realidad y reproducen estereotipos de género, minimizando las situaciones de violencia laboral que afectan a las mujeres.

### **Algunos ejemplos son los siguientes:**

- Afirmar que una compañera ascendió únicamente por coquetear con el jefe, minimizando sus méritos profesionales.
- Asegurar que "a las mujeres no hay que entenderlas, hay que quererlas", deshumanizando y reduciendo a las mujeres a una categoría incomprensible, sin tener en cuenta su individualidad o capacidad intelectual.
- Considerar que "ser madre es lo más lindo de ser mujer", reduciendo el rol de la mujer a la maternidad y desvalorando otras facetas de su identidad y capacidad.
- Decir que "los hombres son más razón y las mujeres más emoción", perpetuando la idea de que las mujeres son inherentemente irracionales o emocionales.
- Etiquetar a las mujeres trabajadoras como "madres irresponsables".
- Impulsar comentarios como "deberías ser un poco más femenina", reforzando expectativas rígidas sobre cómo deben comportarse las mujeres.
- Justificar o culpar a una mujer por "andar vestida así" en situaciones de acoso, responsabilizándola por el comportamiento de otros.
- Sostener que existen "carreras para hombres" y "carreras para mujeres", limitando las oportunidades de desarrollo según el género.

- **Acoso sexual:** Es aquella 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 otra 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:**

- Efectuar, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas 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.
- **Realizar contacto físico o comportamientos de connotación sexual no deseados ni consentidos, como roces deliberados, pellizcos, besos o cualquier otra forma de contacto inapropiado.**
- **Modalidades del Acoso Sexual y Laboral:** El acoso sexual y laboral puede adoptarse en distintas formas, dependiendo de las dinámicas de poder y la relación entre las personas implicadas. A continuación, se detallan las diversas modalidades en las que este tipo de conductas puede manifestarse.
  - **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.

- **Acoso vertical ascendente:** Conducta ejercida por personas de menor jerarquía, dirigidas hacia una jefatura o cargo superior dentro de la organización. Estas acciones pueden estar motivadas por la posición jerárquica, las responsabilidades asignadas o la capacidad de impartir instrucciones, y buscan afectar el ejercicio de sus funciones o desestabilizar su autoridad.
- **Acoso mixto o complejo:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas 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.
- **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:**

- Respetar los espacios personales del resto del personal propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- 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.
- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de

género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

### Ejemplos, de sexismo:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
  - Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
  - Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
  - Silenciamiento o “ninguneo” basado en el sexo o género.
- **Conductas LGBTIQA+fóbicas:** Son acciones u omisiones que expresan prejuicios, discriminación o violencia hacia personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQA+. Estas conductas no solo perpetúan estereotipos negativos, sino que también generan un ambiente hostil e inseguro para quienes las experimentan.

### Ejemplos de estas conductas:

- Emitir comentarios ofensivos, denigrar o invalidar la orientación sexual o identidad de género de una persona mediante expresiones verbales inapropiadas.
- Realizar bromas despectivas, utilizando el humor para ridiculizar o menospreciar a personas LGBTIQA+, contribuyendo a la normalización de actitudes discriminatorias.
- Ejecutar actos de exclusión social, aislando o marginando deliberadamente a una persona en el entorno laboral o social debido a su identidad de género u orientación sexual.
- Cuestionar las competencias profesionales, descalificando las habilidades o capacidades de una persona basándose únicamente en prejuicios relacionados con su orientación sexual o identidad de género.
- Divulgar información personal sin consentimiento (outing forzado), revelando la orientación sexual, identidad o expresión de género de una persona sin su autorización, vulnerando su privacidad y generando posibles entornos de hostilidad o discriminación.

Estas conductas no solo vulneran los derechos fundamentales, sino que también afectan el bienestar emocional, la autoestima y el desempeño de las personas LGBTIQA+ en cualquier ámbito.

- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

**Por ejemplo:**

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

#### **1.4.2. Definiciones conceptuales relevantes**

Este apartado complementa las definiciones operativas incluidas previamente, proporcionando conceptos fundamentales que sustentan el enfoque preventivo y ético del Protocolo. Estas definiciones abarcan elementos relacionados con la diversidad sexual, la perspectiva de género, los derechos fundamentales y otros aspectos conceptuales claves que permiten garantizar un entorno laboral inclusivo, seguro y libre de discriminación.

##### **a) Definiciones vinculadas a la comprensión de la diversidad sexual y género**

- **Orientación sexual:** Hace referencia a la capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva y/o sexual hacia personas de un género diferente, del mismo género o de más de un género. Las orientaciones sexuales incluyen, entre otras, la heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad y asexualidad.
- **Identidad de género:** Es la vivencia interna y personal del género tal como cada persona lo siente, la cual puede corresponder o no al sexo asignado al nacer. Esto incluye el sentido profundo de pertenencia a un género (masculino, femenino, no

binario, entre otros) y puede expresarse a través de la apariencia, comportamiento, vestimenta u otras características personales.

- **Sigla LGBTIQA+:** Acrónimo que agrupa diversas identidades y orientaciones sexuales. Significa:
  - **L** - Lesbianas: Mujeres que sienten atracción emocional, afectiva y/o sexual hacia otras mujeres.
  - **G** - Gays: Hombres que sienten atracción emocional, afectiva y/o sexual hacia otros hombres.
  - **B** - Bisexuales: Personas que sienten atracción hacia más de un género.
  - **T** - Trans: Personas cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer, incluyendo hombres trans, mujeres trans y personas no binarias.
  - **I** - Intersexuales: Personas nacidas con características sexuales (genitales, cromosomas, gónadas) que no se ajustan a las definiciones típicas de cuerpos masculinos o femeninos.
  - **Q** - Queer – término amplio que abarca identidades y expresiones de género u orientaciones sexuales no normativas.
  - **A** - Asexuales – personas que no experimentan atracción sexual hacia otras personas.
  - **+** - Incluye otras identidades y orientaciones no contempladas en las letras anteriores, reflejando la diversidad y evolución del lenguaje inclusivo.
  
- **Violencia de género:** Actos de violencia física, psicológica, sexual o económica ejercidos hacia una persona por razones de género, identidad de género u orientación sexual, dentro del contexto laboral.

#### b) Definiciones sobre riesgos laborales y bienestar

- **Factores de protección psicosocial:** Elementos del entorno laboral que ayudan a reducir el impacto de los riesgos psicosociales, como el apoyo social, la claridad en los roles, la participación en la toma de decisiones y el reconocimiento por el trabajo realizado.
- **Riesgo psicosocial:** Factores inherentes al entorno laboral que pueden afectar negativamente la salud psicológica y social de las personas, como alta carga laboral, falta de control sobre el trabajo, conflictos interpersonales, y ambientes hostiles.
- **Riesgo laboral:** Cualquier situación o condición presente en el trabajo que pueda generar daño o afectar la seguridad y salud del personal, tanto física como mentalmente.

### 1.5. Política Preventiva del Acoso Sexual, el Acoso Laboral y Violencia en el de trabajo

Para el Gobierno Regional Metropolitano 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 Regional Metropolitano de Santiago asume como principios orientadores:

- **Tolerancia Cero:** Rechazo absoluto a cualquier conducta que pueda generar o constituir **acoso sexual, laboral o violencia** en el trabajo. Se fomentará una **cultura de respeto mutuo**, donde todas las **personas** se sientan valoradas y reconocidas, independientemente de su **posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia, creencias religiosas u otros aspectos personales o sociales**.
- **Enfoque de Género, Diversidad, Universalidad e Inclusión:** Garantizar el respeto y la promoción de medidas **preventivas y de protección** que aborden las diferencias de género, diversidad y roles sociales, reconociendo las **asimetrías de poder** existentes en la sociedad.
- **Participación y Diálogo Social:** Asegurar instancias y mecanismos efectivos de **participación y diálogo** entre el personal y la institución, facilitando una gestión **colaborativa** de la seguridad y salud en el trabajo.
- **Control de Riesgos en su Origen:** Identificar y eliminar los **factores de riesgo** desde su raíz, promoviendo **factores protectores** en el entorno laboral y previniendo conductas inciviles o sexistas que puedan afectar la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.
- **Monitoreo de Riesgos Psicosociales:** Realizar un **seguimiento constante** de los riesgos psicosociales, asegurando que las medidas implementadas sean **eficaces y adaptadas** a la realidad del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago.

- **Mejora Continua:** Realizar **evaluaciones periódicas** y ajustes necesarios en las políticas preventivas, garantizando su **efectividad y aplicabilidad**.
- **Respeto a la Vida e Integridad Física y Psíquica:** Reconocer el derecho fundamental a la **vida e integridad física y psíquica** de todas las personas, garantizando ambientes laborales **libres de discriminación, violencia y acoso**.
- **Responsabilidad Compartida:** Promover que la prevención del acoso y la violencia sea una **responsabilidad colectiva**, donde tanto la organización como las personas trabajadoras contribuyan activamente a su identificación, erradicación y prevención.

### **1.6. Derechos y Deberes del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago y del Personal**

Para garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso, el presente protocolo establece los derechos y deberes tanto del personal como del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago. Estas responsabilidades conjuntas aseguran la prevención, atención y resolución de conductas de acoso y violencia, promoviendo un clima laboral basado en el respeto y la protección de los derechos fundamentales.

#### **a) Del personal:**

- Trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Denunciar las conductas de acoso y violencia en el canal designado para ello.
- Contar con debido proceso en caso de denuncia, asegurando que toda investigación sea gestionada de manera imparcial, confidencial, con protección contra represalias y garantizando que las partes puedan presentar pruebas y ser escuchadas.
- Ser informado sobre el protocolo de prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo con el que cuenta el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, así como de los monitoreos, evaluaciones y medidas que se implementen para su cumplimiento.
- Tratar a todas las personas con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y de mantener la confidencialidad de la información.

**b) Del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago:**

- Monitorear y supervisar el cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, incluyendo la incorporación de mejoras derivadas de evaluaciones constantes.
- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de riesgos, información y capacitación del personal.
- Informar sobre los mecanismos para realizar denuncias de acoso y violencia, y orientar a las personas denunciantes en el proceso.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y las investigaciones relacionadas.
- Garantizar que la persona denunciante, víctima o testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adoptar medidas correctivas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.

**1.7. Organización para la Gestión del Riesgo Psicosocial**

La gestión de los riesgos psicosociales y el diseño de las medidas para la prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo son lideradas por el Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, siendo sus responsabilidades las siguientes:

- Identificar factores asociados a situaciones de acoso y violencia en el entorno laboral.
- Monitorear la implementación de intervenciones relacionadas con los factores de riesgo psicosocial.
- Promover la comunicación y el entendimiento de las medidas preventivas entre las personas.
- Proponer medidas preventivas adecuadas basadas en la información recopilada y en las evaluaciones realizadas.
- Supervisar el cumplimiento de las medidas preventivas establecidas en este protocolo.
- Velar por las condiciones generales de seguridad y salud en los lugares de trabajo del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago.

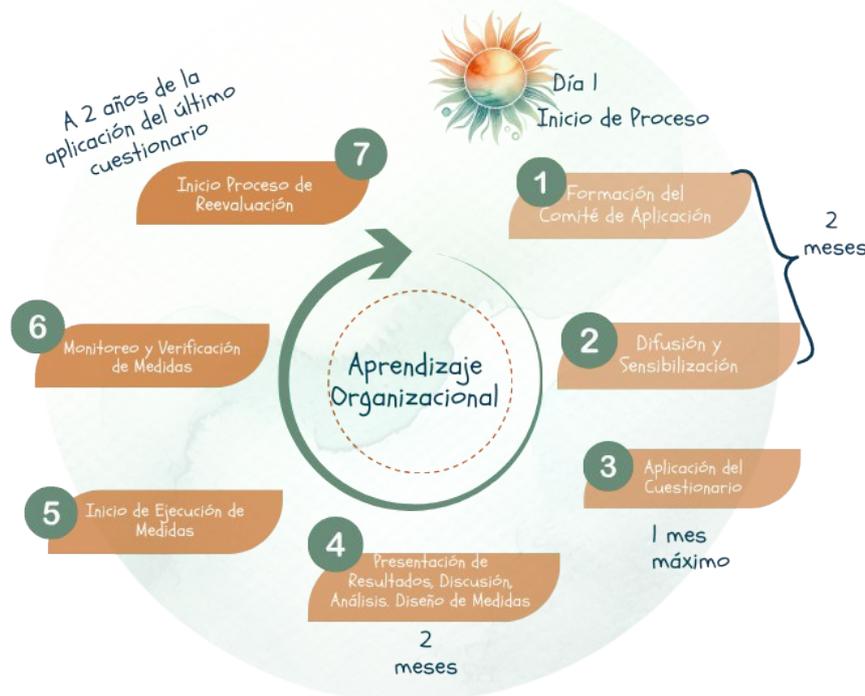
A continuación, se detalla la composición del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO:

- Dos (2) Representantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- Encargado de Prevención de Riesgos de la Institución.
- Jefatura de División de Planificación y Desarrollo Regional.
- Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Representante de la Administración Regional.
- Un (1) Representante por Asociación de Funcionarios.

## **2. GESTIÓN PREVENTIVA**

La prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo se basa en la gestión de factores de riesgo psicosocial y la eliminación de comportamientos incívicos y sexistas, los cuales pueden derivar en situaciones de acoso si no son abordados adecuadamente. Factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento y la justicia organizacional deficiente son antecedentes que pueden contribuir a estos problemas.

En este contexto, el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago se compromete a implementar un proceso de mejora continua para identificar y gestionar los riesgos psicosociales mediante su matriz de riesgos derivada de la aplicación del Cuestionario CEAL-SM, definido por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Este instrumento, de carácter bienal, permite evaluar las condiciones laborales, identificar riesgos y monitorear la implementación de medidas preventivas de manera sistemática.



El esquema presentado permite visualizar las etapas esenciales del proceso, desde la identificación de riesgos hasta la ejecución de acciones correctivas, asegurando un enfoque sistemático y alineado con las normativas vigentes.

### 2.1. Identificación de los Factores de Riesgos Psicosociales

Tras la última aplicación del Cuestionario CEAL-SM, se han identificado los siguientes factores de riesgo psicosocial:

- **Carga de Trabajo:** Es la cantidad de tareas, responsabilidades o exigencias que una persona debe cumplir durante su jornada laboral. Incluye el volumen de trabajo, la dificultad y el tiempo necesario para realizarlo. Una carga equilibrada permite al personal cumplir con sus funciones sin afectar su salud ni su rendimiento laboral.
- **Confianza y Justicia Organizacional:** Evalúa cómo el personal percibe la transparencia, ética y coherencia en las acciones del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, así como la equidad en procesos internos y decisiones. Este factor refleja si la organización garantiza un trato justo, imparcial y respetuoso, fortaleciendo relaciones laborales saludables y previniendo conflictos.
- **Violencia y Acoso:** Mide la presencia de conductas que vulneran la dignidad y seguridad de las personas en el entorno laboral. Esto incluye actos de intimidación, hostigamiento, agresiones físicas, verbales o psicológicas, así como

situaciones de acoso sexual o laboral. Se evalúa el impacto de estas conductas en el bienestar del personal para implementar medidas preventivas que promuevan un entorno respetuoso y libre de violencia.

- **Equilibrio Trabajo/Vida Personal:** Evalúa cómo las responsabilidades laborales afectan la capacidad del personal para atender sus necesidades y compromisos personales, tales como familia, estudios o tiempo de descanso. Un balance adecuado entre trabajo y vida personal reduce el estrés y aumenta la satisfacción laboral, promoviendo el bienestar físico, emocional y social del personal.
- **Desarrollo Profesional:** Analiza si el entorno laboral ofrece oportunidades para mejorar habilidades, adquirir conocimientos y avanzar profesionalmente. Considera el acceso a capacitaciones, posibilidades de promoción y reconocimiento por el desempeño. Un desarrollo profesional adecuado fomenta la motivación, el compromiso y el crecimiento personal dentro del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago.

Tras la identificación de los factores de riesgo de manera participativa, se establecieron medidas orientadas a la prevención y mitigación de dichos riesgos, a través del proceso que se detalla a continuación. Estas acciones buscan promover un entorno laboral saludable, seguro y libre de violencia.

## 2.2. Medidas Para la Prevención

Las **medidas de prevención** del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo se establecen mediante un proceso participativo, estructurado en las siguientes etapas:

- **Carga de Trabajo**
  1. Revisión de las cargas de trabajo, las cuales sean democráticas y transparentes entre las jefaturas y los colaboradores.
  2. Automatización de procesos manuales y administrativos.
  3. Plan de contingencias (Periodos Críticos).
- **Confianza y Justicia Organizacional**
  1. Fortalecimiento de la transparencia con una comunicación proactiva.
  2. Jornadas de “Role – Swap” (Intercambio de roles) para la empatía organizacional.
  3. Foro de ideas y sugerencias para mejora continua.
- **Violencia y acoso**
  1. Dinámica Historias de respeto.
  2. Espacios de “descompresión emocional” para manejo de conflictos.
  3. Programa “Círculos de apoyo y confianza”.

- **Equilibrio trabajo/ vida personal**
  1. Horario flexible.
  2. Talleres de “bien-estar” integral.
  3. Trabajo remoto.
  4. Campaña de “familias y pasatiempos”.
- **Desarrollo Profesional**
  1. Programa de mentoría interna divisional.
  2. Becas de formación.
  3. Buzón de sugerencias por áreas con relación a cómo mejorar el trabajo.

Para más información respecto a las **medidas a implementar** para el abordaje de los **factores de riesgo psicosocial** mencionados en el apartado anterior, el **personal** puede consultar el **Plan de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo**, disponible en la **intranet del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago**, en el siguiente enlace: <https://intranet.gobiernosantiago.cl/>.

**Junto con lo anterior, el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago deberá realizar las gestiones respectivas a fin de incorporar en las bases de licitación o contratos, las medidas de prevención de acoso sexual, acoso laboral 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.**

### 2.3. Mecanismos de Seguimiento

El **Gobierno Regional Metropolitano de Santiago**, con la participación del **Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM**, realiza **anualmente** la evaluación del cumplimiento de las **medidas preventivas** programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la **mejora continua** de la gestión de los riesgos.

Se **elabora un informe con los resultados** de esta evaluación, el cual **puede ser consultado** por el **personal** a través de la **intranet del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago**.

### 3. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

El Gobierno Regional Metropolitano de Santiago reafirma su compromiso con el resguardo de la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en situaciones de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo. Si bien estas medidas no corresponden directamente al ámbito preventivo, son aplicables en las etapas de denuncia, investigación y sanción, las cuales se regulan en el Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción.

Dicho procedimiento contempla acciones específicas para garantizar la confidencialidad de los hechos denunciados y la protección de la integridad física y psíquica de los denunciantes, denunciados, víctimas y testigos. Se prohíbe cualquier acción que pueda vulnerar sus derechos o generar intimidación en el marco del proceso.

Para más información sobre las medidas de resguardo, se debe consultar el Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción, el cual complementa este Protocolo, disponible en la **intranet del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago**.

#### 4. DIFUSIÓN

**Se da a conocer el contenido de este Protocolo al personal mediante su publicación en la intranet del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago.**

Asimismo, el Protocolo se comunica al personal al momento de la **suscripción del contrato de trabajo** y se incorpora en el **Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo**.

Como apoyo a la difusión del Protocolo, se implementan **acciones complementarias**, tales como:

- **Sensibilizaciones** dirigidas al personal.
- **Mailings institucionales** con información relevante.
- **Intervenciones informativas** en dependencias del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago.

Estas actividades contribuyen a fortalecer el conocimiento y la comprensión de los contenidos del protocolo, promoviendo su aplicación efectiva en el entorno laboral.

#### 5. DENUNCIA Y CONSULTAS

Si las medidas de prevención no resultan suficientes y ocurren situaciones que atenten contra la integridad de las personas, como acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, las personas afectadas tienen el derecho a realizar una denuncia.

Las denuncias y consultas pueden presentarse a través del siguiente enlace: <https://gs.ines.cl/denuncias/formulario/>

En caso de requerir orientación, la persona encargada de asistir a las y los denunciantes es Jennifer Lueiza Flores, Jefa del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, a través del siguiente correo electrónico: [jlueiza@gobiernosantiago.cl](mailto:jlueiza@gobiernosantiago.cl)

Para más información sobre el proceso de denuncia, consulte el Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción, disponible en la intranet del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago.

2. **DÉJESE** sin efecto la Resolución Exenta N° 1412 de fecha 31 de julio del año 2024.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE**



FIRMADO

**MANUEL GALLARDO SOTO**

**CARGO : GOBERNADOR/A REGIONAL (S)**

**SERIE : 666207871675350306**

**MRT / ICJ / JNS / JLF / IHC**

Distribución:

- División Administración y Finanzas
- Administración Regional
- Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
- Oficina de Partes
- Funcionarios/as

**ID DOC 186855**