



GOBIERNO DE SANTIAGO

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

ACTUALIZA PLAN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

RESOLUCIÓN EXENTA N°: 597

SANTIAGO, 31-03-2025

VISTOS:

El Acta de Proclamación del Tribunal Calificador de Elecciones de 13 de diciembre de 2024; 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 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, se ratificar el Convenio N°190 de la OIT, 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, de la calidad de vida y del clima laboral;

5. Que, luego de la aplicación del CEAL-SM/SUSESO en materia de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo en el Gobierno de Santiago, durante el mes de septiembre del año 2024, se diseñan medidas de intervención que fueron incorporadas en el Plan para la Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.

6. Que, revisadas las medidas de intervención por parte de la mutualidad se incorporan nuevas dimensiones necesarias para controlar y/o mitigar los riesgos identificados producto de la aplicación del CEAL-SM/SUSESO.

RESUELVO:

1. **ACTUALÍCESE** el Plan para la Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.



PLAN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

1. Introducción

De acuerdo con el método CEAL-SM implementado por el Gobierno de Santiago para evaluar riesgos psicosociales, y en cumplimiento del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, se adoptó un enfoque estratégico para diseñar medidas preventivas que permitan controlar y eliminar los riesgos identificados.

Tras la obtención de los resultados del método CEAL-SM, se realizaron grupos de discusión por unidades de análisis, donde se analizaron las posibles causas de los factores de riesgo psicosocial con niveles medios y altos, así como los factores protectores asociados. A partir de estas discusiones, los participantes propusieron medidas iniciales para abordar los riesgos identificados, las cuales fueron revisadas y ajustadas técnicamente para optimizar su efectividad y relevancia, consolidándose en un conjunto de opciones viables.

2. Objetivo

Fortalecer entornos laborales seguros, inclusivos y libres de violencia, donde se promueva el buen trato, se fomente la igualdad con perspectiva de género y se prevengan situaciones constitutivas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo. Este plan reconoce que dichas situaciones son contrarias a la dignidad de las personas y pueden derivarse de deficiencias en la gestión de riesgos psicosociales, así como de la normalización o tolerancia de conductas inadecuadas.

3. Alcance

Este Plan aplica a todo el personal del Gobierno de Santiago, en calidad jurídica de planta, contrata, honorarios y alumnos en práctica. En adelante, todas estas personas serán referidas como "el personal".

El personal deberá cumplir con las disposiciones establecidas y participar activamente en la prevención de conductas que atenten contra la dignidad y seguridad laboral, promoviendo un entorno laboral inclusivo, respetuoso y libre de violencia en todos sus niveles y espacios de interacción.

4. Medidas por Dimensión del Plan

Dimensión	Descripción	Medida
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	1. Revisión de cargas de trabajo, las cuales sean democráticas y transparentes, entre las jefaturas y los colaboradores
		2. Automatización de procesos manuales y administrativos
		3. Diseñar, elaborar y/o difundir plan de contingencia por procesos críticos, en unidades con alta carga laboral
Confianza y Justicia Organizacional	Es el grado de seguridad o confianza hacia la empresa o institución en la que los trabajadores/as afrontan sus tareas cotidianas	4. Robustecer la comunicación institucional en el marco de la Política de Reconocimiento, con el propósito de fortalecer la transparencia
		5. Jornadas de “Role-Swap” (Intercambio de roles) para la empatía organizacional
		6. Desarrollar foro de ideas y sugerencias para mejora continua
Violencia y acoso	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.	7. Implementar dinámica historias de respeto
		8. Implementar espacios de “descompresión emocional” para manejo de conflictos
		9. Implementar programa “Círculos de apoyo y confianza”
		10. Difundir Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, con énfasis en prevención de conductas incisivas.



		11. Implementar capacitación dispuestas a líderes y/o equipos de trabajo disponibles en los cursos de salud mental de Mutual de seguridad.
Equilibrio trabajo/ vida privada	Es la manera en que estos dos ámbitos de nuestra vida nos permiten un desarrollo adecuado como personas, sin que una exigencia desmedida del trabajo interfiera con la vida privada	12. Modificar y/o mantener horario flexible
		13. Implementar talleres de “bien-estar” integral
		14. Trabajo remoto
		15. Implementar campaña de “familias y pasatiempos”
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	16. Implementar programa de mentoría interna divisional
		17. Crear buzón de sugerencias por áreas con relación a cómo mejorar el trabajo
		18. Gestionar becas de formación
Calidad de Liderazgo	Es la forma en que se expresa el mando de una jefatura sobre nosotros. Incluye la capacidad de la jefatura de planificar el trabajo, resolver conflictos y colaborar para que los trabajadores/as subordinados puedan llegar a completar su tarea	19. Implementar actividad de capacitación sobre habilidades directivas, vocería y generación de valor público
		20. Implementar actividad de capacitación sobre innovación y liderazgo transformacional
Compañerismo	Es la sensación de pertenecer a un equipo de trabajo conformado por pares, donde se recibe y se entrega ayuda cuando se necesita	21. Actividad de prevención, autocuidado y bienestar en el entorno laboral
		22. Implementar capacitación de Prevención y manejo de conflictos, disponible por parte de Mutual
Inseguridad con 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	23. Proyecto de “estudio y definición de estructura de cargos y compensaciones para el Gobierno de Santiago” (nuevos perfiles de cargo)



GOBIERNO DE SANTIAGO

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

2. **DÉJESE SIN EFECTO**, a contar de esta fecha la Resolución Exenta N°4427 de fecha 27/12/2024.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE



FIRMADO

CLAUDIO ORREGO LARRAÍN

CARGO : GOBERNADOR REGIONAL

SERIE : 434252947977786441

MGS / JNS / JLF / CHM / VGT

Distribución :

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

ID DOC 209386