

RESOLUCIÓN EXENTA N°

**MAT: APRUEBA PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,
SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y LA
VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

TEMUCO,

VISTOS:

1. La Constitución Política de la República de Chile, en su Artículo 19 N° 1, que establece “El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas;
2. La Ley N° 18.875 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
3. El DFL N° 29 de 2004 que finca el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo;
4. El DFL N° 122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la obligación de los Estados de adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el trabajo;
5. La Ley N° 21.643, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que 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;
6. El Dictamen N° E516610N24, de la Contraloría General de La República, que contiene Facultades CGR, instrucciones Ley Karin;
7. La Resolución Exenta N° 1035 de fecha 14 de julio 2021 del Gobierno Regional de La Araucanía, que contiene Acta de Proclamación y Sentencia del TRICEL de fecha 09 de julio 2021, que proclaman Gobernador de la Región de La Araucanía a don **Luciano Rivas Stepke**;
8. La Resolución N° 6 y 7, de 2019, de la Contraloría General de la República;

CONSIDERANDO:

1. Que, 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;
2. Que, 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;

3. Que, en el contexto antes expuesto, 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.
4. Que, la Ley N° 21.643, de 2024, la cual introduce una serie de modificaciones a diversos textos, legales, entre estos, el Código del Trabajo, con el objeto de fortalecer la regulación en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Para tal efecto, en su artículo 1 modifica el citado código, con la finalidad de establecer que las relaciones laborales deben fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género. Se definen conductas contrarias a lo anterior, con el acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo por terceros ajenos a la relación laboral. Además, amplía las hipótesis que se estiman como actos discriminatorios, incluyendo el origen social o cualquier otro motivo. De igual forma se establece la obligación de contar con un protocolo de prevención y procedimientos para abordar el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. el cual debe ser informado a sus trabajadores y ante una nueva incorporación de funcionario/a al Servicio.
5. Que. el Dictamen N° E516610, de 2024, indicado en VISTOS 6, tiene como objeto efectuar un análisis de las modificaciones que la ley N° 21.643, introdujo en las Leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883, en las materias de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, destacando algunos aspectos de ella. De manera preliminar, convenio hacer presente que la Ley Karín, en lo que atañe a los aspectos comprendidos en el presente instructivo 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 estatuarios;



RESUELVO:

- 1° **APRUEBASE**, “*Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual, Discriminación y la Violencia en el Trabajo*” del Gobierno Regional de La Araucanía, cuyo Texto se transcribe a continuación:



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

GOBIERNO REGIONAL DE LA ARAUCANIA

2024



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YMILDC-606>

INDICE

1.	PRESENTACIÓN	1
2.	PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.	4
2.1.	Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.	4
2.2.	Principios Para Una Gestión Preventiva En Materia De Riesgos Psicosociales En El Lugar De Trabajo	5
3.	DEFINICIONES	6
4.	FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES	9
5.	ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN	12
5.1.	Difusión:	12
5.2.	Sensibilización:	12
5.3.	Capacitación:	13
5.4.	BuenasPrácticas Laborales:	14
5.5.	Uso de lenguaje inclusivo:	14
5.6.	Uso de lenguaje no sexista:	14
5.7	Buen Clima Organizacional:	14
6.	CAPACITACIÓN.....	14
7.	RECOMENDACIONES DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES	16



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO DEL GOBIERNO REGIONAL DE LA ARAUCANIA

1. PRESENTACIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, el Gobierno Regional de La Araucanía, 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, lo dispuesto en el DFL. N° 29 que el Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre estatuto administrativo, particularmente lo dispuesto en el artículo 84° letras l) y m), con relación a lo señalado en el artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, que señala:

El Funcionario Estará Afecto A Las Sigüientes Prohibiciones:

Letra 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 2º, 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;

Letra m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo”.

Este cuerpo legal en el que se establece 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 por terceros ajenos a la relación laboral.

Atendido lo señalado en el párrafo precedente, es que las instituciones públicas requieren de ambientes laborales saludables, basados en el respeto y el buen trato, por lo que deben ser capaces de producir un contexto laboral adecuado para el normal ejercicio de la función pública que le corresponde al Estado de Chile.

2. OBJETIVO

El objetivo 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 en el lugar de trabajo, asumiendo el Gobierno Regional su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.



El presente **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO DEL GOBIERNO REGIONAL DE LA ARAUCANÍA** tiene, como su nombre lo indica, un carácter preventivo que busca abordar y promover buenas prácticas institucionales orientadas a un contexto laboral adecuado para el normal ejercicio de la función pública.

El Gobernador/a Regional de La Araucanía, en su calidad de Jefe Superior y Ejecutivo del Gobierno Regional, promoverá y protegerá al interior de la institución el derecho de su personal a trabajar en un ambiente digno y saludable, previniendo las conductas que puedan ser constitutivas de violencia, discriminación, acoso laboral y acoso sexual, ya sean conductas, comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos u omisiones atentatorias contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un/a funcionario/a público/a, de las que formalmente tome conocimiento.

En este sentido, el Gobierno Regional de La Araucanía asume la obligación de proteger y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres que trabajan en la institución y para aquellos que interactúan con esta. Sobre la materia, tanto el Gobierno Regional de La Araucanía como los/as funcionarios/as y prestadores de servicios que en él se desempeñan, deben comprometerse y participar activamente en identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el desempeño de la función pública realizada.

La institución, por su parte, deberá incorporar estos en la matriz de riesgos, para ser evaluados, monitoreados, mitigados o corregidos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. Mientras que los/as funcionarios/as, prestadores de servicios, y cualquier otra persona que se vincule laboralmente con la Institución, deberán apoyar en la identificación de aquellos riesgos que detecten en su actividad.

3. ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a todos/as las/os funcionarios/as, incluidas jefaturas del Gobierno Regional de La Araucanía, además, cuando corresponda, a las visitas, usuarios que acudan a nuestras dependencias o alumnos/as en práctica, todo esto, a través de los mecanismos y procedimientos que se establezcan, investigará y sancionará la ocurrencia de actos de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros, de acuerdo con la aplicación de la Ley N° 21.643.

En el ámbito de la prevención, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Ley N° 18.575, el presente protocolo incorpora los siguientes aspectos:

La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.



Con el objeto de desarrollar adecuada y de forma focalizada acciones de sensibilización, formativas y preventivas sobre la materia; la institución deberá elaborar anualmente un programa de trabajo, participativo, donde incorporará las acciones y/o actividades que realizará, precisando el plazo programado para su ejecución.

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

Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento de la institución, de acuerdo con los ámbitos que desarrolla el presente protocolo.

En el proceso de identificación de riesgos psicosociales, se utilizará una metodología participativa y con perspectiva de género, donde a través de grupos de discusión, encuestas, entrevistas u otros similares deberá identificar aquellas situaciones o conductas presentes en la Institución que pueden desencadenar acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programará e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

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 o infundadas en estas materias.

En este contexto, la protección debe abarcar a los denunciantes, las víctimas, los denunciados y los testigos, capacitando y educando respecto a la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados de los que se tomen conocimientos durante un proceso de investigación y prohibiendo acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica, o evitando que dichas acciones puedan perjudicar sus aportes durante las investigaciones.

Además, se deben realizar las gestiones preventivas necesarias encaminadas a evitar denuncias inconsistentes, capacitando e informando oportunamente sobre los elementos básicos de una denuncia y los antecedentes necesarios para que esta tenga coherencia y completitud, conforme se ha expuesto precedentemente, a través de la debida capacitación y difusión sobre los aspectos abordados por el protocolo.

Asimismo, los mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.



4. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

El Gobierno Regional de La Araucanía asume su compromiso con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo pertinente y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- ✓ **Respeto A La Vida E Integridad Física Y Psicosocial De Las Personas Trabajadoras:** Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.
- ✓ **Enfoque Preventivo De La Seguridad Y Salud En El Trabajo:** Generar gestión anticipada de los riesgos y peligros en los entornos de trabajo, mediante la identificación, evaluación y mitigación de estos antes que puedan causar daños. Promover una cultura de seguridad fomentando la participación activa de todos y todas en la creación y mantenimiento de un entorno laboral seguro y saludable.
- ✓ **Enfoque De Género Y Diversidad:** Garantizar la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras, de modo que la incorporación de la perspectiva de género y diversidad pase a ser práctica habitual en todas las políticas públicas y el quehacer laboral institucional.
- ✓ **Universalidad e Inclusión:** Las acciones que se desarrollen en esta materia favorecerá a todas las personas trabajadoras, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.
- ✓ **Solidaridad:** El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario, en el sentido que su financiamiento estará a cargo de las entidades empleadoras, siendo entendido como un aporte al bien común que deberá permitir el acceso oportuno, de calidad e igualitario a las prestaciones definidas por la ley a todas las personas trabajadoras protegidas por el seguro y a sus entidades empleadoras, cuando corresponda.
- ✓ **Participación Y Diálogo Social:** Como órgano público el Gobierno Regional garantizará las instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ **Integralidad:** Garantizar una cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la protección de la vida y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, asistencia técnica, vigilancia epidemiológica ambiental y de la salud, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación y reeducación profesional.
- ✓ **Unidad Y Coordinación:** En el campo de la seguridad y salud en el trabajo, se deberá actuar de manera coordinada, eficiente y eficaz, propendiendo a la unidad de acción e interoperabilidad de datos, evitando la interferencia de funciones, y promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.



- ✓ **Mejora Continua:** Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de la institución, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras
- ✓ **Responsabilidad En La Gestión De Riesgo:** Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Principios Para Una Gestión Preventiva En Materia De Riesgos Psicosociales En El Lugar De Trabajo:

La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el Acoso Sexual, Laboral, Discriminación y Violencia en el Trabajo, corresponderá a una estrategia permanente del Gobierno Regional de La Araucanía, en función de establecer medidas de mitigación y acciones de mejora continua con relación a estas dimensiones, agregando aquellos aspectos productos y servicios de prevención y difusión que incluyan perspectiva y análisis de género.

En cuanto a riesgos psicosociales, esta estrategia será abordada por el **Proceso de Gestión y Desarrollo de Personas**, considerando la Violencia, la Discriminación y el Acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, con perspectiva de género.

El Gobierno Regional de La Araucanía, tiene la voluntad de consolidar una cultura de pleno respeto a la dignidad de las personas y buen trato, donde los hombres y mujeres sean reconocidos como sujetos de derecho y obligaciones, en igualdad de condiciones y sin discriminaciones arbitrarias.

El presente protocolo incorpora estrategias de prevención de violencia, discriminación, acoso laboral y/o sexual, a fin de minimizar aquellas situaciones que pueden generar un perjuicio a funcionarios/as y trabajadores/as del Servicio, que se fundan en los siguientes:

- a) **Política De Tolerancia Cero:** Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.
- b) **Valores Fundamentales:** Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.
- c) **Participación Y Diálogo Social:** Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y el Servicio, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas.

La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género.

- d) **Control De Los Riesgos En Su Origen:** Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas



aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

- e) **Perspectiva De Género:** La perspectiva de género permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales.
- f) **Erradicación De La Violencia En El Trabajo:** Se habla de violencia laboral cuando las personas que trabajan en una organización sufren abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su actividad laboral, que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud (física y/o psíquica).

Ello incluye tanto la violencia física (agresión física sobre el trabajador o causar daños en propiedades de la organización o del personal) como la violencia psicológica (intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral, etc.).

La violencia en el trabajo, como riesgo laboral, recoge todas las conductas de violencia física o psicológica que se produzcan en el entorno laboral interno:

- Entre personas trabajadoras y funcionarios de una misma organización;
- Entre personas trabajadoras y funcionarios de diferentes instituciones u organizaciones que presten servicios en un mismo centro de trabajo;
- Entre personas trabajadoras y funcionarios y Jefes de Servicio, directivos superiores u otras personas con jerarquía formal;

5. DEFINICIONES

Para la identificación de los peligros y los riesgos psicosociales asociados, se debe tener presente que las relaciones laborales deben basarse siempre en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, siendo contrarias a la dignidad de las personas, entre otras conductas, las siguientes:

I. El Acoso Sexual

“Implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas, presencial, virtual o telemática, de naturaleza sexual, tales como comentarios y/o proposiciones sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas sin que prime el consentimiento, de acuerdo a que la característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado”.

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

- a) Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- b) Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.



- c) Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- d) Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- e) En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

II. El Acoso Laboral

“Entendiéndose por tal 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 de una 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”.

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, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral de la persona afectada no es tolerable.

Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental (considerando el contexto y caso concreto en el que se presente):

- a) Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- b) Aislamiento (cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo en el ambiente laboral), ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros y compañeras de trabajo.
- c) El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- d) Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- f) Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- g) Obligar a un/a trabajador/a, a permanecer sin tareas que realizar u obligar a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrar o menospreciar.
- h) Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- i) Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- j) Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- k) 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.



III. La Violencia en el Trabajo Ejercidas por Terceros Ajenos a la Relación Laboral:

“Entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”.

Ello, implica, por ejemplo, la materialización de gritos o amenazas, uso de garabatos o palabras ofensivas, golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas, conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras, robos o asaltos en el lugar de trabajo, u otras conductas que resulten en lesión física, daño psicológico o potencial muerte.

Estas conductas pueden darse en los siguientes sentidos:

- a) **Horizontal:** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- b) **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.
- c) **Vertical ascendente:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la entidad, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- d) **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 coexisten acoso vertical ascendente y descendente.

IV. La Discriminación Arbitraria, entendiéndose por ella:

“Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o por particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”.

Se estima que una discriminación es arbitraria cuando se funda en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, las capacidades diferentes, la apariencia personal y las enfermedades sufridas o en tratamiento.

Las categorías de discriminación enumeradas no podrán invocarse en ningún caso, para justificar, validez o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Sólo se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4°, 6°, 11°, 12°, 15°, 16° y 21° del articulado 19 de la



Constitución Política de la República, referidos al respeto y protección de la vida privada y la honra de las personas y su familia; la libertad de conciencia y de culto; la libertad de enseñanza; la libertad de informar y emitir opinión; el derecho de asociación; la libertad de trabajo, y el derecho a ejercer actividades económicas lícitas.

La acción podrá interponerse por cualquier persona lesionada en su derecho a no ser objeto de discriminación arbitraria, por su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la educación del/la afectado/a.

También podrá interponerse por cualquier persona a favor de quien ha sido objeto de discriminación arbitraria, cuando este último se encuentre imposibilitado de ejercerla y carezca de representantes legales o personas que lo tengan bajo su cuidado o educación, o cuando, aun teniéndolos, éstos se encuentran también impedidos de deducirla.

En caso de que se detecten casos de discriminación se procederá a resolverse de acuerdo, a si se presenta con indicadores de violencia, discriminación o acoso laboral.

La Ley respectiva modifica el Estatuto Administrativo e incorpora el acto de discriminación arbitraria como causal de destitución.

V. Violencia laboral

Respecto de la violencia es importante distinguir dos conceptos claves:

Violencia Laboral

“Se entenderá por violencia laboral cuando las personas que trabajan en una organización sufren por parte de otros trabajadores o trabajadoras, abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su actividad laboral, que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud (física y/o psíquica)”.

Ello incluye tanto la violencia física (agresión física sobre el trabajador o causar daños en propiedades de la organización o del personal) como la violencia psicológica (intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral, etc.).

Violencia en el Trabajo Ejercida por Terceros Ajenos a la Relación Laboral

“Se entenderá por violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral aquellas conductas que afecten a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”.

Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas también pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género, por lo cual también deben ser identificados y medidos, para su correcta eliminación o gestión de su riesgo.

6. FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YMILDC-606>

Adicionalmente, en el contexto del deber del empleador de proteger la salud y seguridad de sus trabajadores se debe realizar una adecuada gestión de los riesgos psicosociales laborales, entendiéndose por esto:

“Los factores de riesgos psicosociales laborales, en lo que se refiere a 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 las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo”.

Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas también pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género, por lo cual también deben ser identificados y medidos, para su correcta eliminación o gestión de su riesgo, cumpliendo, a través de ello el deber preventivo fijado por el legislador.

Se entiende por estos comportamientos lo siguiente:

Los 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, los que, en la esfera del sector público están reglados, en parte, por el artículo 61, letra c) del Estatuto Administrativo”.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales de manera de prevenir posibles conductas de acoso o violencia, se debe entre otros, promover ambientes laborales que tiendan a:

- ✓ 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;
- ✓ El 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.

Los comportamientos Sexistas

“El sexismo referido a 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 ampara los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos de sexismo hostil pudiesen ser:



- Cualquier comentario denigrante para una persona, basado en razones de sexo, género u orientación sexual;
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios, basados en razones de sexo, género, u orientación sexual de las personas, (sean o no dirigidos a una persona individualizada);
- Comentarios que impliquen burla o mofa sobre fenómenos fisiológicos de las personas, que son propios de su sexo o género;
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género u orientación sexual.

Por otro parte, el sexismo inconsciente o benévolo son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto que, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada que podría desencadenar futuras conductas de acoso o violencia.

Ejemplos de ello (considerando el contexto y el caso concreto que se presente), pueden ser los siguientes:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema, lo denominado en la literatura sociológica como *"mansplaining"*;
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como *"maninterrupting"*;
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica *"sexismo benevolente"*.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos o sexismo inconsciente, propios del contexto de las relaciones laborales.

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 estratégica del Servicio, programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto;
- Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias mediante anotación de demérito por desempeño o, previa investigación administrativa, otras medidas de carácter estatutario;
- Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones administrativas, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función o de la gestión pública en general.



- Asimismo, en el plano de las relaciones interpersonales, puede darse la situación que, aun saludándose, dos personas trabajadoras, de forma adulta, no compartan temas personales y sólo se comuniquen para asuntos laborales.

Todas las acciones anteriores se deben desarrollar, con pleno respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y no pueden ser utilizados para desarrollar subrepticamente mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico, circunstancia en que podrían configurar una eventual conducta de acoso.

7. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

7.1. Difusión:

La difusión se enfoca en compartir información sobre la conceptualización de la violencia, discriminación, acoso laboral y sexual, abordando sus causas, magnitudes, manifestaciones y consecuencias. Esto incluye campañas de prevención que informan sobre sus diversas dimensiones. Además, se busca sensibilizar sobre fechas conmemorativas relacionadas a la prevención de estas conductas.

La difusión también tiene como objetivo dar a conocer los objetivos y acciones de las oficinas/direcciones a nivel institucional que abordan la temática.

Por otro lado, se hace imprescindible que el Gobierno Regional de La Araucanía, implemente un mecanismo anual de reportabilidad, estadístico, formal, técnico y transparente, denominado Informe Ejecutivo Anual de Denuncias.

Este informe tiene por objetivo visibilizar anualmente las denuncias recibidas dentro del marco del procedimiento de denuncia, así como también los tipos de denuncias, número de denunciantes y denunciados/as, víctimas, testigos, todos según sexo y grado jerárquico.

Dicho informe estará a cargo del/a Encargado/a del Proceso de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio, quien lo redactará en el mes de noviembre de cada año y que será entregado al Gobernador Regional para su difusión formal dentro de la institucional.

7.2. Sensibilización:

En el contexto laboral, el enfoque de sensibilización se orienta a crear conciencia y abordar las problemáticas de la violencia, discriminación laboral, acoso laboral y sexual. Ello más allá de proporcionar información, se debe traducir en acciones que involucren una comunicación proactiva y creativa.

Estas acciones buscan abordar estereotipos socioculturales de género, así como cuestionar y problematizar el modelo patriarcal presente en el entorno laboral.

El objetivo es promover una mayor conciencia sobre la violencia, discriminación laboral, acoso laboral y sexual, buscando generar cambios a nivel actitudinal y de transformación sociocultural.



Estas iniciativas requieren una mayor intensidad y profundización que las simples acciones de difusión: en ellas se convoca a los actores organizacionales a cuestionar la violencia, discriminación laboral, acoso laboral y sexual desde sus propias experiencias laborales, asumiendo un compromiso activo para transformar prácticas y fomentar nuevas formas de respeto y reconocimiento en el entorno laboral.

7.3. Capacitación:

Contempla el desarrollo de procesos de aprendizaje con el fin de desarrollar y fortalecer herramientas teóricas y habilidades prácticas de actores clave de todos los grupos que conviven en el entorno laboral, ello para detectar y abordar tempranamente situaciones que podrían configurar violencia, discriminación laboral, acoso laboral y/o sexual.

Un aspecto que diferencia la capacitación respecto a las anteriores acciones preventivas es que tiene mayor profundidad y duración, permitiendo ampliar los aspectos teóricos sobre la temática con contenidos que puedan ser aplicados en las prácticas cotidianas, en una lógica de continua formación de formadores.

Para complementar esta línea de prevención, se recomienda la revisión e implementación de estrategias de capacitación y prevención basadas en evidencia, entre otras estrategias respaldadas por la evidencia.

Para dar cumplimiento a las actividades de capacitación y de difusión sobre la prevención de las conductas de acoso o violencia en los lugares de trabajo, el Gobierno Regional de La Araucanía, podrá además realizar, entre otras, las siguientes actividades:

- ✓ Promover el desarrollo de una cultura preventiva, orientada a fomentar conductas laborales y ambientes de trabajo que eviten los riesgos que puedan afectar la vida, salud y dignidad de trabajadores y trabajadoras, incluyendo programas de formación de competencias laborales.
- ✓ Realizar acciones de difusión, capacitación y monitoreo destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre materias de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- ✓ Difundir el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
- ✓ Realizar actividades de capacitación en gestión de los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, que incluya la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales asociados a estas conductas, así como, otras que puedan propiciar su aparición, con perspectiva de género.
- ✓ Promover los entornos de respeto en los ambientes de trabajo, considerando la igualdad de trato y la no discriminación.
- ✓ Informar sobre los derechos y responsabilidades de las y los trabajadores para preservar la prevención del acoso laboral, sexual o la violencia en el trabajo, haciendo presente el rol de garante de la salud y seguridad en el trabajo que tiene la entidad empleadora.
- ✓ Informar sobre las conductas que pueden constituir acoso laboral, y las formas de presentación del acoso sexual, su prevención, y los efectos en la salud de estas, así como, sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.



7.4. Buenas Prácticas Laborales:

Es importante reconocer y detectar aquellas prácticas que mantienen y reproducen las desigualdades de género pero que habitualmente no se perciben como discriminatorias por estar totalmente normalizadas y ser tan sutiles que no llaman nuestra atención, como los micromachismos o el sexismo benévolo.

Es necesario trabajar en la creación de un ambiente de seguridad y confianza que facilite la comunicación adecuada o la denuncia.

7.5. Uso De Lenguaje Inclusivo:

En el marco del compromiso del Gobierno Regional de La Araucanía con la igualdad de género y el respeto a la diversidad, es fundamental adoptar un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones y documentos oficiales.

El lenguaje inclusivo busca evitar la discriminación por motivos de género, orientación sexual, identidad de género y cualquier otra forma de discriminación.

7.6. Uso De Lenguaje No Sexista:

El Gobierno Regional de La Araucanía, reafirma su compromiso con la promoción de un ambiente laboral inclusivo y respetuoso, en el cual se erradique cualquier forma de discriminación, incluida la discriminación de género.

En este sentido, es fundamental adoptar un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones, documentos oficiales y prácticas laborales

7.7 Buen Clima Organizacional:

El clima organizacional se define como el conjunto de características laborales, ambientales y psicológicas otorgadas a los funcionarios/as para el desempeño de funciones y atribuciones que distinguen a una organización.

Según Brunet (2007), es el conjunto de percepciones globales de individuos sobre su entorno laboral, siendo el individuo un procesador de información que organiza, interpreta y procesa estímulos para dar significado a su situación y entorno.

Es crucial señalar que la percepción es el proceso mediante el cual el ser humano organiza, interpreta y procesa diversos estímulos para darle significado a su situación y entorno, siendo el nexo entre las condiciones de la entidad y el comportamiento organizacional.

8. CAPACITACIÓN

Estrategias De Capacitación Recomendadas:

Green Dot Strategy: La estrategia Green Dot es un enfoque de prevención de la violencia que se utiliza en diversas comunidades y entornos, especialmente en instituciones educativas y campus universitarios. Esta estrategia se centra en empoderar a las personas para intervenir y prevenir situaciones de violencia, como el acoso sexual, la agresión sexual, la violencia doméstica y la intimidación.



El concepto detrás de la estrategia Green Dot se basa en la idea de que todos tienen el poder de hacer una diferencia y contribuir a crear una cultura de seguridad y respeto. La estrategia utiliza la metáfora del "punto verde" para representar cualquier acción, comportamiento o elección que promueva la seguridad y prevenga la violencia. Por otro lado, el "punto rojo" representa actitudes, acciones o situaciones que contribuyen a la violencia.

La estrategia Green Dot se implementa a través de una serie de entrenamientos y programas diseñados para capacitar a las personas para que reconozcan las señales de advertencia de la violencia, desarrollen habilidades para intervenir de manera segura y efectiva, y promuevan una cultura de apoyo y protección. Esto puede incluir capacitación en habilidades de comunicación, establecimiento de límites saludables, identificación de recursos de apoyo y creación de redes de seguridad comunitaria.

En resumen, la estrategia Green Dot es un enfoque de prevención de la violencia que se centra en el poder de la comunidad para promover la seguridad y el bienestar, alentando a las personas a tomar medidas activas para prevenir y abordar la violencia en su entorno.

Enhances Assess Acknowledge Act (EAAA)

El programa Enhancing Attitudes, Assessing, and Acknowledging (EAAA) es una intervención de prevención del asalto sexual diseñada específicamente para reducir la incidencia de agresión sexual en campus universitarios y comunidades educativas. Este programa se centra en aumentar la conciencia sobre el asalto sexual, cambiar actitudes perjudiciales hacia el consentimiento y promover comportamientos proactivos para prevenir la agresión sexual.

El EAAA Se Basa En Cuatro Componentes Principales:

- ✓ **Mejorar las Actitudes:** El programa se enfoca en cambiar las actitudes hacia el consentimiento sexual, el respeto mutuo y la responsabilidad individual en la prevención de la agresión sexual. Esto se logra a través de discusiones abiertas y honestas sobre temas relacionados con el género, la cultura del consentimiento y los mitos sobre la agresión sexual.
- ✓ **Evaluar y Reconocer el Riesgo:** El EAAA capacita a los participantes para reconocer las señales de advertencia de una posible agresión sexual y evaluar la seguridad de las situaciones en las que se encuentran. Se fomenta la confianza en los propios instintos y se proporcionan herramientas para identificar situaciones de riesgo y tomar medidas para protegerse a sí mismos y a los demás.
- ✓ **Reconocer y Abordar las Situaciones de Peligro:** El programa enfatiza la importancia de intervenir de manera segura y efectiva en situaciones de riesgo para prevenir la agresión sexual. Se alienta a los participantes a ser defensores activos y a utilizar estrategias de intervención seguras, como la distracción, la delegación y la intervención directa, para proteger a las personas en riesgo.
- ✓ **Actuar:** El EAAA promueve comportamientos proactivos y empoderados para prevenir la agresión sexual en el campus y en la comunidad en general. Se alienta a los participantes a ser agentes de cambio en sus entornos sociales, desafiando las normas culturales que perpetúan la violencia sexual y promoviendo una cultura de respeto, consentimiento y apoyo mutuo.



En resumen, el programa EAAA es una intervención de prevención del asalto sexual que se centra en mejorar las actitudes, evaluar y reconocer el riesgo, intervenir de manera segura y efectiva, y promover comportamientos proactivos para prevenir la agresión sexual en campus universitarios y comunidades educativas.

9. RECOMENDACIONES DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

Se recomiendan las siguientes directrices para que el Gobierno Regional de La Araucanía establezca comportamientos dentro de un marco de cordialidad y buenas prácticas y con ello, evitar situaciones que puedan darse o manifestarse como violencia, discriminación, acoso laboral y/o sexual:

- ✓ No cite a ningún funcionario o funcionario para conversar temas ajenos a los de la dinámica laboral.
- ✓ Evite sostener reuniones a puerta cerrada, salvo los casos que lo amerite y antes de cerrar la puerta establezca un acuerdo con la otra persona respecto de la situación.
- ✓ Evite expresiones de tipo sexista.
- ✓ Use lenguaje inclusivo: lo que no se nombra no existe. Puede usar expresiones universales tales como: integrantes, personas u otras, según el caso.
- ✓ **No** se acerque innecesariamente a la otra persona para mantener una conversación.
- ✓ **No** toque el hombro o cabeza del funcionario o funcionaria durante la conversación. Este es un gesto que denota una posición de poder.
- ✓ Evite frases peyorativas.
- ✓ Nunca mire con connotación sexual o morbosa a una persona. Esa forma no es halagadora o galante y es la principal y más naturalizada manifestación de acoso sexual. Por ejemplo: cuando una persona pasa, voltear a mirar su cuerpo u observar de pies a cabeza.
- ✓ Crear canales de comunicación dentro del Gobierno Regional de La Araucanía.
- ✓ Cuidar un clima Organizacional del Gobierno Regional de La Araucanía basado en la eguridad, el respeto y la confianza.
- ✓ Generalizar y normalizar el uso de las asambleas y espacios de debate.
- ✓ Realizar intervenciones grupales de acción tutorial que traten nuevos modelos de relaciones igualitarias e inclusivas.
- ✓ Fomentar la igualdad como fórmula de relación interpersonal.
- ✓ Fomentar dentro del Gobierno Regional de La Araucanía, que no se promuevan discursos de odios, ni difamaciones entendiendo por tal, como mensajes alusivos a dinámicas negacionistas, discriminación capacitistas de las personas con diversidad funcional y discriminación a las disidencias sexo-genéricas.
- ✓ El recibir información es uno de los derechos vinculados a la libertad de pensamiento y de expresión, por lo que su restricción o entorpecimiento es una vulneración a dicha libertad reconocida en múltiples pactos de derechos humanos. Por lo que se recomienda que toda la información relativa al Gobierno



Regional de La Araucanía sea compartida entre todos los funcionarios, evitando cualquier tipo de censura, restricción o discriminación a la hora de difundirla.

- 2° **REALÍCESE**, acciones de capacitación en esta materia a funcionarios/as, del Gobierno Regional de La Araucanía, Asociaciones de Funcionarios, Comité Paritario, Conjuntamente será obligación informar a los nuevos funcionarios/as en su proceso de Inducción del Presente Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual, Discriminación y la Violencia en el Trabajo – Gobierno Regional de La Araucanía.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Distribución:

1. Sr. Gobernador Regional.
2. Funcionarios/as del Gobierno Regional de La Araucanía.
3. Administrador Regional,
4. Jefe División de Administración y Finanzas,
5. Jefe División de Desarrollo Social y Humano,
6. Jefe División de Presupuesto e Inversión Regional,
7. Jefe División de Fomento e Industria,
8. Jefe División de Planificación y Desarrollo Regional,
9. Jefe División de Infraestructura y Transporte,
10. Secretario Ejecutivo Consejo Regional.
11. Encargado Departamento Litigios.
12. Encargado Departamento de Asesoría Jurídica – Administrativa.
13. Encargado Departamento de Auditoría Interna.
14. Asociaciones de Funcionarios.
15. Comité Paritario.
16. Proceso de Gestión y Desarrollo de Personas.
17. Archivo



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/YMILDC-606>