



APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO PARA LA SUBSECRETARÍA DEL INTERIOR Y EL SERVICIO DE GOBIERNO INTERIOR.



RESOLUCIÓN EXENTA D.G.P N° 1.043

Santiago, 29 de julio de 2024

VISTOS:

Lo dispuesto en la Constitución Política de la República de Chile; en la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en la Ley N° 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado; en la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda; en la Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo; en la Ley N° 20.502, que crea el Ministerio del Interior y Seguridad Pública y el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del consumo de Drogas y Alcohol y modifica diversos cuerpos legales; en la Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo; en la Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación; en la Ley N° 21.643, 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, modificando el Estatuto Administrativo; la Ley N° 21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género; en el Decreto N° 21 del Ministerio del Trabajo que aprueba Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso laboral o de violencia en el trabajo; en el D.F.L N° 22, de 1959, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto de la Ley Orgánica del Servicio de Gobierno Interior de la República; deroga la Ley de Régimen Interior, de 22 de diciembre de 1885; en el D.F.L N° 1, de 2000, del Ministerio de Justicia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código Civil; la Norma de Aplicación General N° VII sobre Orientaciones en Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral, del Servicio Civil, año 2018 y en la Resolución N° 6, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de Toma de Razón.

20926181

CONSIDERANDO:

1. Que, en nuestro país actualmente el acoso laboral, sexual y/o la violencia en el trabajo, así como también, la discriminación y la desigualdad, constituyen uno de los principales focos de problemas en el ámbito de las relaciones laborales.

2. Que, en virtud de lo expuesto, el Ministerio del Interior y Seguridad Pública ha tomado medidas pertinentes a superar la problemática propendiendo la supresión de toda forma de violencia al interior de su Organización, dando cumplimiento con ello al Instructivo Presidencial N° 006, del año 2018, sobre la Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado.

3. Que, lo anteriormente expuesto se ha materializado en la Subsecretaría del Interior y el Servicio de Gobierno Interior, a través de un procedimiento de denuncia y sanción del maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual el cual rige desde el año 2019 en adelante.

4. Que, en virtud a las nuevas necesidades existentes a nivel nacional en materia de derecho laboral, el legislativo ha procedido a modificar tanto el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo y otras normas, con la finalidad de establecer nuevas normas de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y/o violencia laboral. Todo ello, a través de la Ley N° 21.643, denominada Ley Karin.

5. Que, dichas normas se han establecido con la finalidad de generar ambientes de trabajo libres de cualquier conducta constitutiva de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, discriminación o desigualdad de género con la finalidad que las relaciones laborales se constituyan en un trato compatible con la dignidad de la persona, favoreciendo el normal desarrollo de las potencialidades de todos quienes prestan servicios en la Organización.

6. Que, en dicho contexto, y considerando la entrada en vigencia de la Ley N° 21.643 a partir del 01 de agosto de 2024, la autoridad ha elaborado un Protocolo de la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia Laboral, que se encuentra ajustado a las nuevas normas que regirán en estas materias en la Subsecretaría del Interior y el Servicio de Gobierno Interior.

RESUELVO:

ARTÍCULO PRIMERO: APRUEBASE el Protocolo de la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia Laboral, para la Subsecretaría del Interior y el Servicio de Gobierno Interior, cuyo contenido se entiende parte integrante del presente acto administrativo.



ARTÍCULO SEGUNDO: DEJÁSE CONSTANCIA

que el presente acto administrativo producirá sus efectos a partir del 01 de agosto de 2024 y sin necesidad de esperar su total tramitación.

**ANÓTESE Y PUBLÍQUESE POR LOS CANALES DE DIFUSIÓN
DEL SERVICIO**



DISTRIBUCIÓN:

- Gabinete Ministra.
- Gabinete Subsecretario.
- División Jurídica.
- División de Administración y Finanzas.
- División de Redes y Seguridad Informática.
- División de Seguridad Pública.
- División de Gobierno Interior.
- División de Gestión y Modernización de las Policías.
- Departamento de Acción Social.
- Programa Estadio Seguro.
- Departamento Diario Oficial.
- Unidad de Gestión de Riesgos y Emergencias.
- Unidad de Participación Ciudadana y Género.
- Unidad de Atención Ciudadana.
- Auditoría Ministerial.
- Auditoría Interna.
- Departamento Desarrollo y Gestión de Personas.
- Departamento de Administración.
- Departamento de Finanzas.
- Departamento de Planificación y Control de Gestión.
- Servicio de Bienestar.
- Unidad de Pasos Fronterizos.
- Delegaciones Presidenciales Regionales (16)
- Delegaciones Presidenciales Provinciales (40)
- Oficina de Partes y Archivo Central.

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

SUBSECRETARÍA DEL INTERIOR
SERVICIO DE GOBIERNO INTERIOR

2024

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

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

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 Servicio su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el Servicio como las personas trabajadoras se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del Servicio, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de las personas trabajadoras, a apoyar al Servicio en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de las personas trabajadoras conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Vigencia

El presente protocolo tendrá carácter de indefinido y solo se podrá poner término:

- Por su expresa derogación, en tanto reemplace por otro instrumento que cumpla el mismo objetivo;
- Por su derogación tácita, por la entrada en vigencia de un nuevo instrumento que cumpla el mismo objetivo.

4. Alcance

Este Protocolo se aplicará a los servidores públicos en calidad jurídica de Planta, Contrata, Honorarios a Suma Alzada, incluidas autoridades, directivos, jefaturas y encargados de la Subsecretaría del Interior y del Servicio de Gobierno Interior tanto del I nivel central, en Delegaciones Presidenciales Regionales, Provinciales y Complejos Fronterizos.

Asimismo, se aplicará a todas las empresas contratistas, subcontratistas o de servicios transitorios que presten servicios en la Subsecretaría del Interior y Servicio de Gobierno Interior, en cualquiera de sus centros de trabajo, verificando el cumplimiento normativo.

Finalmente, se aplicará - cuando corresponda - a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

5. Definiciones

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

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

Elementos que componen el acoso sexual:

- Sujeto activo: todo servidor público. Así, el empleador, los compañeros de trabajo, personas trabajadoras subcontratadas, otros.
- Sujeto pasivo: todo servidor público. De forma preponderante el género femenino y personas que no se identifiquen con el género dominante en la sociedad.
- Verbo rector: realizar requerimientos de carácter sexual.
- Resultado: que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- Nexos causal entre acción y resultado.
- Debe tratarse de una acción indebida de carácter sexual.
- Realizada por una persona: significa que no sólo se incluye el acoso de un hombre hacia una mujer, sino también el acoso de una mujer hacia un hombre y el acoso entre personas del mismo sexo.
- Realizada por cualquier medio: significa que las conductas constitutivas de acoso sexual no se encuentran circunscrita particularmente en acercamientos o contactos físicos no consentidos, por ello, se incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda presentar un requerimiento de carácter sexual indebido, por ejemplo: invitaciones impropias, propuestas verbales de carácter

sexual, regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados, correos electrónicos o cartas personales con requerimientos sexuales, etc.

- Sin consentimiento: la falta de consentimiento es determinante, si la persona objeto de un requerimiento de esta naturaleza responde aceptando libremente, es decir, por su propia voluntad, no puede alegar posteriormente acoso sexual respecto del acto consentido.

El solo hecho de recibir el requerimiento sexual en un ambiente de subordinación económica y funcional, es decir, en un contexto de poder que limita las posibilidades de desempeñarse autónomamente, afecta las condiciones laborales de la víctima. En este contexto, lo verdaderamente amenazante o perjudicial consiste en el hecho de someter a la víctima al dilema de externalizar una opción que no buscó (aceptar o rechazar). Por eso se sostiene que no es el consentimiento, sino el deseo libremente manifestado el que revela la verdadera voluntad de la víctima, lo cual debe observarse en la conducta activa del sujeto pasivo, debiendo descartarse que el silencio o la mera pasividad constituyan deseo.

- Manifestación libre de la voluntad, exenta de vicios (error, fuerza y dolo).
- Casos en que las víctimas tengan dificultades para expresar su consentimiento, o bien se vean imposibilitadas de darlo.
- Con amenaza, perjuicio laboral o a las oportunidades en el empleo. Esta se produce cuando existe rechazo de la víctima a las conductas de acoso sexual, afectando su trabajo y perjudicando las oportunidades derivadas de éste. A contrario sensu, puede haber igualmente un perjuicio, cuando existe sumisión de la víctima, conducta impulsada lisa y llanamente, para no afectar las oportunidades nacidas de una decisión relativa a su empleo.

Ejemplos no excluyentes de otras conductas u acciones que dan lugar a una conducta de acoso sexual, cumpliendo con los elementos antes mencionados:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces con connotación sexual): equivale o corresponde a un contacto físico no deseado ni consentido, que varía desde tocamientos innecesarios e imprudentes, “palmaditas”, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, asimismo, se puede incluir el intento de violación y la coacción, presión, fuerza e imposición para tener relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual): incluye insinuaciones sexuales molestas, precipitados, indiscretos, inoportunos, insensatos, atrevidos, como también, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, aun siendo, que se ha señalado a priori, qué dicha instancia es incomoda, asimismo, se incluye en esta conducta los flirteos ofensivos y comentarios insinuantes u obscenos. Estas conductas son determinantes para cualificar a las o los acosados como objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en sexo. Produciendo en las o los afectados incomodidad, malestar, inclusive, sintiéndose eventualmente amenazados o amenazadas; afectando su situación u estadía laboral.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas ellas de carácter sexual): Corresponde a una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como por ejemplo: los insultos que dicen relación con el sexo y los comentarios de este estilo, como también,

comentarios relativos al aspecto o vestimenta de carácter ofensivo. Es preciso señalar que, una conducta de esta especie puede crear un ambiente de trabajo degradante para la o el acosado.

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- Chantaje sexual¹ y acoso sexual ambiental².
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe

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

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

Elementos que componen el acoso laboral:

- Sujeto activo: todo servidor público. Así, el empleador, los compañeros de trabajo, trabajadores subcontratados, otros.
- Sujeto pasivo: todo servidor público. De forma preponderante el género femenino y personas que no se identifiquen con el género dominante en la sociedad.
- Verbo rector: agredir u hostigar, por cualquier medio.
- Resultado: su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- Nexos causal entre acción y resultado.

¹ El chantaje sexual o acoso *quid pro quo* ("esto a cambio de eso") es una especie de hostigamiento que adquiere la forma de extorsión, que será el producido por un superior jerárquico o por alguna persona que pueda incidir sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. Este tipo de acoso consiste en un chantaje por el cual se obliga a una trabajadora a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder algún beneficio laboral o incluso el propio empleo.

² El acoso sexual ambiental lo constituye una conducta de hostigamiento sexual que genera para la víctima un entorno laboral intimidatorio, humillante u hostil, sin que se requiera que el acosador ofrezca ventajas laborales. Este tipo tiene como sujeto activo alguien no superior jerárquicamente. En el mismo orden, el acoso sexual puede ser horizontal y vertical, es decir, entre compañeros de trabajo o por conductas de superiores jerárquicos.

Ejemplos no excluyentes de conductas que dan lugar al acoso laboral, incluyendo lo señalado precedentemente:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con excesivo trabajo.
- Amenazar a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas claves de responsabilidad clave, ofreciendo a cambio tareas rutinarias, sin interés o inclusive, no otorgar trabajo a realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo sin más.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas con vistas a estigmatizarle ante otros u otras compañeros o compañeras o jefes o jefas
- Ignorar o excluir, refiriéndose sólo a una tercera persona presente, simulando su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a cometer errores en su desempeño laboral, para así, acusar su negligencia o falta de profesionalismo.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, honra y profesionalismo.
- Ignorar sus éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él o ella, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o resultados obtenidos ante los o las demás servidores públicos, caricaturizando o parodiando.
- Animar a otros compañeros y compañeras a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante, persuasión, coacción o abuso de autoridad.
- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.

- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

- c) **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a servidores públicos ya individualizados, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Elementos que componen la violencia laboral.

- Sujeto activo: terceros ajenos a la relación laboral, ejemplo: clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- Sujeto pasivo: Todos los servidores públicos
- Verbo rector: afectar mediante conducta violenta.

Algunos ejemplos:

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

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

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

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.

- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
 - El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
 - Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.
- e) **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

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 hostil son:

- 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.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- 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 “manterrupting”;
- 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”.

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

desempeño laboral insatisfactorio o un comportamiento inadecuado, y aplicar medidas disciplinarias, cambios organizativos o reestructuraciones, o cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales hacia los servidores públicos, y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

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

La Subsecretaría del Interior y el Servicio de Gobierno Interior, darán pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los que se detallan a continuación, para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

PRINCIPIOS:

1. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental, garantizando entornos de trabajo seguro y saludable, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.
2. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo, para garantizar entornos de trabajo seguro y saludable, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras. Asimismo, trabajaremos en el desarrollo de una cultura preventiva, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables
3. Enfoque de género y diversidad, asegurando 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 y programas del Servicio.
4. Universalidad e Inclusión, favoreciendo a todas las personas trabajadoras del Servicio, cualquiera sea su condición contractual, sean esta planta, contrata, honorarios a suma azada o alumnos en práctica considerando además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.
5. Solidaridad, el sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario, 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 en el Servicio.
6. Participación y diálogo social; garantizando las instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades de representación gremial, en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
7. Integralidad, garantizando 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.
8. Unidad y coordinación, garantizando que cada una de las entidades que componen el sistema de la seguridad y salud en el trabajo, deban 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.
 9. Mejora continua, garantizando que la totalidad de los procesos de gestión preventiva serán revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño del Servicio.
 10. Responsabilidad en la gestión de riesgos, garantizando que el Servicio será el responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, adoptando todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras.
 11. Política de tolerancia cero, garantizando el fomento permanente de 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.
 12. Entornos laborales seguros, garantizando un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso, potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas incívicas 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.
 13. Participación y diálogo social, garantizando acciones que fomenten un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y el Servicio. Incentivando la participación a través de diversos medios y herramientas y gestionando un trabajo de colaboración continua con todas las instancias gremiales vigentes en el Servicio desde el diseño, la implementación y el seguimiento de las acciones de prevención en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
 14. Perspectiva de género, garantizando una gestión preventiva que contenga directrices de género que permitan el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objeto de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

III. DERECHOS Y DEBERES DEL SERVICIO Y EL PERSONAL.

1. Personal de la Subsecretaría del Interior y Servicio de Gobierno Interior:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todas y todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.

- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia laboral con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

2. Subsecretaría del Interior y Servicio de Gobierno Interior:

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Deber de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo, favoreciendo un clima de respeto, libre de todo tipo de discriminación.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que la persona denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas de resguardo, correctivas u otras que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

IV. RIESGO LABORAL.

Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

V. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES LABORALES.

Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

VI. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO.

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con el Servicio los integrantes de los Comités de Aplicación del Cuestionario CEAL-SM/SUSESO de los centros de trabajo correspondientes a la Subsecretaría del Interior, y a las Delegaciones Presidenciales correspondientes al Servicio de Gobierno Interior.

Es responsabilidad del Servicio la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Se ha determinado que esta gestión se realizará de manera independiente por cada Servicio, quedando definido como responsables las siguientes áreas o unidades:

SERVICIO	RESPONSABLE
Subsecretaría del Interior (SSI)	Departamento de Desarrollo y Gestión de Personas.
Servicio de Gobierno Interior (SGI)	División de Gobierno Interior.

Estas Unidades serán las responsables de coordinar que en sus Servicios respectivos se elaboren y ejecuten las acciones tendientes a identificar los riesgos y diseñar las medidas pertinentes a nivel local en cada uno de los centros de trabajo y a nivel general por cada Servicio. Además, coordinarán, asesorarán y harán seguimiento del funcionamiento de los Comités de Aplicación del Cuestionario CEAL-SM/SUSESO.

Tanto el Departamento de Desarrollo y Gestión de Personas, así como la División de Gobierno Interior, deberán velar por la capacitación del personal respecto de los riesgos identificados y las medidas preventivas, a través de charlas, cursos diplomados u otros, los que podrán llevarse a cabo de manera virtual, Streaming o presencial, ya sea mediante la incorporación de éstos en los Planes Anuales de Capacitación, o a través de la oferta pública o privada gratuita que pongan a disposición otras entidades, como por ejemplo, Mutual de Seguridad, Servicio Civil, Contraloría General de la República.

El personal podrá manifestar sus dudas e inquietudes, referente a lo indicado en el presente protocolo, a través de las casillas ssiprevencionvals@interior.gob.cl para la Subsecretaría del Interior y

sgiprevencionvals@interior.gob.cl para el Servicio de Gobierno Interior.

El Servicio dará cumplimiento a las normas para la prevención del acoso y violencia en el trabajo y vigilará su implementación por parte de las empresas contratadas en régimen de subcontratación. En la Subsecretaría del Interior, será el Departamento de Administración, y en el Servicio de Gobierno Interior, será el Departamento de Administración y Finanzas de cada Delegación Presidencial Regional y Provincial.

En lo que respecta a la denuncia debe estar dirigida a la Jefatura Máxima del Servicio (Jefe Superior del Servicio) y debe enmarcarse en lo estipulado en el Procedimiento de Investigación y Sanción del Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo vigente en el Servicio.

1. GESTIÓN PREVENTIVA.

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas 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.

La Subsecretaría del Interior y el Servicio de Gobierno Interior se comprometen en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

El Servicio elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas *intolerables, no permitidas* en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La difusión de la política se publicará en la intranet institucional, así como también a través de otros medios digitales del Servicio.

a) Identificación de los Factores de Riesgo.

El servicio en un proceso continuo y permanente identificará 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 incívicas o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, así como, las denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa y el número de reposos laborales por este concepto, las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en el Servicio, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

Además, un año posterior a la aplicación del CEAL-SM/SUSESO, se utilizará el Proyecto de Investigación e Innovación de la SUSESO, denominado “Modelo Predictivo para la Promoción del Bienestar Laboral”,

del IST adaptado por Viviana Rodríguez; herramienta diagnóstica para la gestión de los riesgos psicosociales, cuyo poder predictivo sobre recursos y demandas laborales que impactan en los niveles de engagement y burnout, se constituye en un aporte para el diseño de intervenciones en riesgos psicosociales, focalizados a nivel de jefaturas/directivos y funcionarias y funcionarios. La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación del personal y del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM de los centros de trabajo correspondientes.

b) Medidas para la Prevención.

La Subsecretaría del Interior y el Servicio de Gobierno Interior, mediante la aplicación del cuestionario CEAL – SM SUSESO, como del análisis de las resoluciones de calificación de Enfermedades Profesionales Psicosociales, reconocen como factores de riesgos psicosociales presentes en la institución, los siguientes:

DIMENSIÓN O CARACTERÍSTICAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	EJEMPLOS
1. Carga de trabajo.	Sobrecarga de trabajo.
2. Exigencias emocionales.	Lidiar con los problemas personales de usuarios/as.
3. Desarrollo profesional.	Falta de oportunidades para el desarrollo de las habilidades.
4. Reconocimiento y claridad de rol.	Ambigüedad en la definición del rol.
5. Conflicto de rol.	Instrucción de tareas no atingentes a las funciones asignadas formalmente.
6. Calidad del liderazgo	- Hostilidad de la jefatura. - Liderazgo disfuncional o menoscabo.
7. Compañerismo.	Conflictos interpersonales recurrentes.
8. Inseguridad en las condiciones de trabajo.	Cambio de puesto de trabajo y/o funciones no consensuado.
9. Equilibrio trabajo y vida privada.	Trabajar desde su domicilio u otros, fuera del horario laboral.
10. Confiabilidad y justicia organizacional.	Desconfianza en la resolución justa de los conflictos.
11. Vulnerabilidad.	Sensación de temor, desprotección o indefensión ante un trato injusto.
12. Violencia y acoso.	- Conductas sexistas. - Condiciones organizacionales hostiles. Conductas de acoso sexual.

	• Violencia externa. • Comportamientos incívicos.
--	--

Con base en los diagnósticos ya realizados y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la Evaluación de Riesgo Psicosocial del Trabajo, es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de las personas trabajadoras(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, el Departamento de Desarrollo y Gestión de Personas, en conjunto con la Unidad de Género y Participación Ciudadana de la Subsecretaría del Interior, darán a conocer los comportamientos incívicos definidos por el Servicio, e implementarán un plan de información acerca del sexismo, con ejemplos prácticos, mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.
- Además, el Departamento de Desarrollo y Gestión de Personas, en coordinación con la Unidad de Género y Participación Ciudadana, organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente del trabajo, considerando la igualdad del trato, no discriminación y la dignidad de las personas, lo que será consignado en los Programas de Prevención VALS.

El personal, incluidas las jefaturas, se capacitará en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- El Servicio informará y capacitará al personal sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante la presentación de éstos por parte áreas encargadas.

Las medidas que se implementarán, serán programadas y constarán en el Plan de Trabajo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo en el que se indicarán las actividades, plazos y responsables para cada una de ellas.

EQUIPO RESPONSABLE	ALGUNAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
DESARROLLO Y SALUD	Programa Asistencia Psicológica Inicial en Crisis.
	Programa de formación de Liderazgos Positivos.
	Plan de Inclusión Laboral.

EQUIPO RESPONSABLE	ALGUNAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
	Instructivo para Jefaturas de Buenas Prácticas en Liderazgo y Trabajo Colaborativo.
	Programa Calidad de Vida Laboral.
	Manual de Buen Trato.
	Jornadas de Autocuidado con los Equipos de trabajo.
	Procedimiento Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.
PREVENCIÓN DE RIESGOS	Aplicación CEAL –SM.
	Actualización Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.
	Formalización del Reglamento Especial para Empresas Contratistas, Subcontratistas, y servicios transitorios del Servicio.
	Actualización del Manual de Accidentes y Enfermedades Profesionales.
	Actualización de la Obligación de Informar los Riesgos Laborales (ODI).
	Activación de la atención temprana en MUTUAL.
CAPACITACIÓN	Detección de las Necesidades de Capacitación en materia de VALS en el servicio.
	Incorporación de Capacitaciones asociadas a VALS en el Plan Anual de Capacitación SSI/SGI.
COMUNICACIONES	Plan de Difusión de la Prevención de la Violencia y el acoso laboral y sexual (VALS).
	Difusión del Procedimiento marco de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo.
	Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo.
	Creación en intranet del Banner institucional de VALS.
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO Y GESTIÓN DE PERSONAS/ DIVISIÓN DE GOBIERNO INTERIOR.	Elaboración anual del Plan de Trabajo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo.
	Implementación y seguimiento del cumplimiento del Plan de Trabajo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo.
	Actualización de la Política de Desarrollo y Gestión de Personas.
MESA MINISTERIAL DE	Procedimiento marco de Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de

EQUIPO RESPONSABLE	ALGUNAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
DESARROLLO Y GESTIÓN DE PERSONAS	Violencia en el Trabajo.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer al personal a través de su publicación en la intranet institucional, y el personal podrá manifestar sus dudas e inquietudes, a través de las casillas ssiprevencionvals@interior.gob.cl para la Subsecretaría del Interior, y sgiprevencionvals@interior.gob.cl para el Servicio de Gobierno Interior.

2. MECANISMOS DE MONITOREO Y SEGUIMIENTO.

La Subsecretaría del Interior y el Servicio de Gobierno Interior, a través de las unidades y áreas definidas en el presente Protocolo, en conjunto con los Comités de Aplicación CEAL -SM, monitorearán y evaluarán anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la institución, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Además, tras la aplicación del “Modelo Predictivo para la Promoción del Bienestar Laboral” de SUSESO y el IST, se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, lo cual permitirá diseñar nuevas estrategias de intervención, acorde a los resultados obtenidos.

3. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LAS PERSONAS INTERVINIENTES EN EL PROCESO.

La Subsecretaría del Interior y el Servicio de Gobierno Interior, establecerán medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todas las personas intervinientes en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral -denunciantes, denunciados, víctimas y testigos-, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que les intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

VII. DIFUSIÓN.

El presente Protocolo será difundido a través de la Intranet institucional, en el banner de VALS, además de capsulas informativas, charlas u otros canales de comunicación internos.

La difusión de la política se publicará en la intranet institucional, así como también a través de otros medios digitales del Servicio.

VIII. ELABORACIÓN.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

NOMBRE	CARGO	CORREO ELECTRÓNICO
Paola Rivas Godoy	Prevencionista de Riesgos División de Gobierno Interior, del Servicio de Gobierno Interior.	privas@interior.gob.cl
Paula Figueroa Jorquera	Prevencionista de Riesgos, Unidad de Desarrollo Organizacional DGP, Subsecretaría del Interior.	pfigueroaj@interior.gob.cl
Denise Rabuco Jeraldino	Encargada Unidad de Desarrollo Organizacional DGP, Subsecretaría del Interior.	drabuco@interior.gob.cl
Violeta Arriagada Pinto	Asesora Jurídica de la División Jurídica, Subsecretaría del Interior.	Varriagadap@interior.gob.cl
Barbra Yau Madiña	Profesional Jurídica Departamento de Desarrollo y Gestión de Personas	byau@interior.gob.cl
Claudia Hernández Cisternas	Jefa Departamento de Desarrollo y Gestión de Personas	chernandez@interior.gob.cl