

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL
ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y
VIOLENCIA EN EL TRABAJO DE
CARABINEROS DE CHILE: Lo aprueba.

ORDEN

GENERAL N° 3.180.-/

SANTIAGO, 31 JUL 2024

VISTO:

a) La Constitución Política de la República de Chile, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado mediante el Decreto N° 100, de 2005, del Ministerio Secretaría General de la República, publicado en el Diario Oficial de fecha 22.09.2005;

b) La Ley N° 18.961, Orgánica Constitucional de Carabineros;

c) El artículo 14, de la Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, que dispone que, los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo;

d) La Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual;

e) La Ley N° 20.205, que protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al principio de probidad;

f) 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 Violencia en el Trabajo;

g) Ley N° 21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra de las mujeres, en razón de su género;

h) El dictamen N° E516610, de 19.07.2024, de la Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N° 21.643 (Ley Karin) introdujo en las Leyes N°s. 18.575, 18.834 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo;

i) La importancia que Carabineros de Chile de cumplimiento a la normativa vigente, y propenda a constituir un ambiente pleno de respeto a la dignidad de las personas, donde se sostenga el principio de igualdad de trato y no discriminación, garantizando un ambiente libre de violencia y de abusos, priorizando la equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas;

j) Los antecedentes remitidos por la Dirección Nacional de Personal y Dirección de Planificación y Desarrollo, que dan cuenta de la elaboración del protocolo que por el presente instrumento se aprobará, de su revisión y validación, verificándose al tenor de los informes y certificados emitidos por los estamentos técnicos especializados en la materia, que se encuentra en condiciones de ser formalizado por esta Dirección General de Carabineros;



k) Las atribuciones conferidas al General Director de Carabineros en los artículos 51 y 52, letras h) y q), de la Ley N° 18.961, "Orgánica Constitucional de Carabineros de Chile"; y en el artículo 8, letra d), del Reglamento de Documentación y Archivo de Carabineros de Chile.

SE ORDENA:

1. **APRUEBASE** el "Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo de Carabineros de Chile".

2. **DISPÓNESE** la difusión del presente Protocolo de Prevención a todo el personal que se desempeñe en la Institución.

**PUBLÍQUESE EN EL BOLETÍN OFICIAL,
JUNTO CON EL PROTOCOLO QUE POR ESTE ACTO SE APRUEBA.**

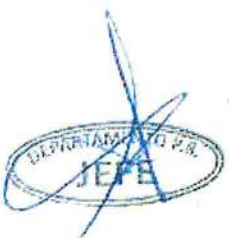
A circular stamp with the text "CARABINEROS DE CHILE" at the top, "DIRECCIÓN GENERAL" in the center, "GENERAL DIRECTOR" below it, and "SANTIAGO" at the bottom. A blue ink signature is written over the stamp.

RICARDO A. YÁÑEZ REVECO
General Director
CARABINEROS DE CHILE

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL
TRABAJO DE CARABINEROS DE CHILE.

ÍNDICE

I.	ANTECEDENTES GENERALES	3
II.	PRINCIPIO DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	4
III.	DEFINICIONES.....	5
IV.	DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS Y OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN.....	7
V.	ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS	7
VI.	GESTIÓN PREVENTIVA	8
VII.	MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS	10
VIII.	DENUNCIAS INCONSISTENTES	11
IX.	DENUNCIAS FALSAS, INFUNDADAS O MALINTENCIONADAS	11
X.	DIFUSIÓN	11



I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Carabineros de Chile, en su constante necesidad de modernización ha desarrollado múltiples acciones, tendientes a lograr una mayor adaptación y una mejor respuesta a los espacios libres de violencia y acoso en el ámbito laboral, considerando lo dispuesto en la Ley N° 21.643, se ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala *"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.

Para dicho cometido se tuvo como referencia las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social, mediante la Circular N° 3.813, de 07.06.2024, ajustando los conceptos a la realidad institucional.

2. Objetivos

El objetivo de este protocolo es establecer directrices para prevenir, detectar y abordar el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, dentro de Carabineros de Chile, garantizando un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de violencia para todos/as los funcionarios/as, en el ejercicio de sus funciones.

Asimismo, 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, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la Institución su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Junto con lo anterior se centra en promover para los/as funcionarios/as un ambiente laboral saludable y libre de violencia y acoso, de mutuo respeto y no discriminación, que propenda mejorar los niveles de satisfacción, la calidad de vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social, propiciando el crecimiento de la productividad y que se favorezca en la entrega de un mejor servicio a la comunidad.

3. Alcance

El presente instrumento tiene aplicación para todo el personal que presta servicios en Carabineros de Chile, independiente de la naturaleza jurídica de su vinculación con la Institución.



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

La Institución dará pleno cumplimiento a los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, los que se detallan a continuación:

A. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de los funcionarios como un derecho fundamental: Garantizando entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de los funcionarios.

B. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de riesgos en los entornos de trabajo: Se deberá priorizar la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de los funcionarios.

Asimismo, el desarrollo de una cultura preventiva será considerado en el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que se desempeñan en la Institución y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.

C. Probidad administrativa: El principio de probidad administrativa consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

D. Perspectiva de Género: Implica analizar y abordar incidentes desde un enfoque que reconozca las posibles dimensiones de género involucradas, identificando las desigualdades, estereotipos, discriminación y violencia de género en todos los ámbitos para la prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, asegurando la igualdad entre los funcionarios, de modo que la incorporación de la perspectiva de género y diversidad pase a ser práctica habitual.

A través de este enfoque se reconoce que los funcionarios pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva, programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

El enfoque de género y diversidad valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como parte integral de estas, en la medida de lo posible conforme a la misión Constitucional que debe cumplir la Institución.



E. Mejora continua: Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente por el Departamento de Igualdad de Oportunidades (P.8), dependiente de la Dirección de Gestión de Personas, con la finalidad de lograr mejoras, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de los funcionarios.

En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles, lo que se efectuarán por los mandos directos, contemplando las directrices e instrucciones que imparta el Departamento de Igualdad de Oportunidades (P.8).

F. Universalidad e inclusión: Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo favorecerán a todas las personas que se desempeñen en Carabineros de Chile, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, la edad o la práctica laboral.

G. Colaboración: Es deber de cada persona que se desempeñe en la Institución, cualquiera sea su jerarquía, calidad jurídica y/o tipo de contratación, colaborar con el proceso de capacitaciones y con la investigación, cuando se manejen antecedentes e información fidedigna, que aporten al proceso investigativo.

III DEFINICIONES

A continuación, se describen algunos conceptos y conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas y/o controladas por cada mando, de Altas Reparticiones, Reparticiones, Unidades y Destacamentos.

Definiciones Básicas:

1. **Acoso Laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por la Institución o por uno o más funcionarios, en contra de otro u otros funcionarios, 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.

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

2. **Acoso sexual:** Se produce cuando 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.

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o



intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Algunos ejemplos de conductas que pueden ser considerados como acoso sexual, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

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

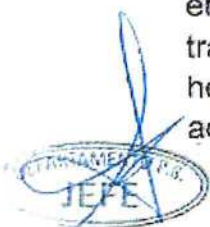
3. **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a los funcionarios, con ocasión de la prestación de servicios, por terceros ajenos a la Institución.

Se configuraría este tipo de violencia, por ejemplo: con gritos o amenazas, uso de garabatos o palabras ofensivas, golpes, robos o asaltos en el lugar de trabajo, u otras conductas que resulten en lesión física, daño psicológico o muerte, realizados con ocasión de la prestación de servicios del personal Institucional a la ciudadanía, por parte de usuarios, proveedores de servicio, entre otros.

4. **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.

5. **Conductas incívicas:** 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 de manera de prevenir posibles conductas de acoso o violencia, se debe entre otros, promover ambientes laborales que tiendan a: 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



JEFE

persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

Se deberá tener en especial consideración que Carabineros de Chile conforme lo establecido en el artículo 2° de la Ley N° 18.961, Orgánica Constitucional de Carabineros de Chile, es un cuerpo policial armado esencialmente **obediente, no deliberante, profesional, jerarquizado y disciplinado**, por lo tanto, en las relaciones laborales que se desarrolle entre los integrantes de la Institución, **no toda conducta o acción constituiría acoso laboral y/o sexual**, debiendo aquello ser ponderado por el Mando competente conforme al mérito, importancia y gravedad de la denuncia, de conformidad a las instrucciones impartidas por la Circular de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, como así mismo la normativa aplicable a esta especial materia.

En este entendido, es posible advertir que existen conductas que no son consideradas como acoso y violencia, tales como, las 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 las políticas institucionales o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un funcionario sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un funcionario sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del funcionario o funcionaria y que no sea utilizado disimuladamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

IV. DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS Y OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN

A) Derechos y obligaciones generales de los funcionarios:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia, de conformidad al procedimiento establecido en la Circular sobre acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- 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, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

B) Obligaciones generales de la Institución:

- 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 todos los funcionarios.



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

V. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

Será responsabilidad de la Institución, a través del Departamento Salud Ocupacional y Prevención de Riesgos, de la Dirección de Sanidad:

- La identificación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo.
- El diseño de las medidas para la prevención de esas conductas, como, asimismo, la implementación de medidas y la supervisión de su cumplimiento quedará radicado Dirección Nacional de Personal.
- Asimismo, la mencionada Alta Repartición, mediante el Departamento de Igualdad de Oportunidades (P.8), capacitará a los funcionarios sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas.

A su vez, los funcionarios podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo al Departamento de Igualdad de Oportunidades (P.8).

El procedimiento para efectuar las denuncias de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo se encuentra regulado en la Circular sobre acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, la cual es aplicable para todas las personas que se desempeñen en Carabineros de Chile, independiente de su vinculación contractual.

VI. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales. 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.

La Institución se compromete 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, para lo cual, el presente protocolo será revisado anualmente por la Dirección Nacional de Personal.

1. Identificación de los factores de riesgo.

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 de acoso



sexual o violencia en el trabajo, siendo la Dirección de Sanidad la responsable de levantar los riesgos psicosociales relacionados con la presente materia, dentro de un plazo no superior a 06 meses después de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.643, levantamiento que será entregado a la Dirección Nacional de Personal, Alta Repartición que, a través del Departamento de Igualdad de Oportunidades (P.8) actualizará el presente protocolo e incorporará la acciones preventivas, conforme a los riesgos evidenciados, la que se efectuará con perspectiva de género.

Adicionalmente para ello, se analizarán el número de licencias médicas, de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Institución o ante la Contraloría General de la República, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación. No obstante lo anterior, para la determinación e identificación de los factores de riesgos del presente protocolo, se consideró el estudio de clima laboral de Carabineros de Chile año 2023, proyecto desarrollado por el Departamento Igualdad de Oportunidades (P.8) y el Centro de Medición, MIDE UC, de la Pontificia Universidad Católica de Chile, el cual tuvo como objetivo describir y analizar los diferentes ambientes laborales que coexisten a nivel institucional.

El citado instrumento consta de 20 dimensiones, utilizando para el presente documento las tres dimensiones que obtuvieron las apreciaciones más bajas a nivel nacional.

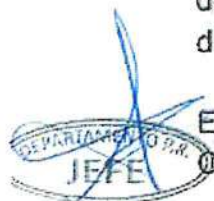
A continuación, se indican las dimensiones con sus respectivas descripciones de lo evaluado en la citada encuesta de clima laboral:

- a) **Equilibrio trabajo y vida personal:** Esta dimensión evaluó la percepción sobre las políticas y prácticas que favorecen el descanso de calidad en el tiempo libre. Específicamente se enfocó en si funcionarios/as percibían que existían prácticas por parte de la institución para poder equilibrar su vida laboral y personal, y además si lograban desconectarse tanto cognitiva como emocionalmente en sus tiempos libres.
- b) **Apoyo Institucional:** Este aspecto analizó la percepción sobre el apoyo, contención y abordaje desde la Institución en pro del bienestar general de funcionarios/as, como el respaldo frente al accionar laboral en procedimientos de alto impacto.
- c) **Reconocimiento:** Se estudió la percepción sobre las prácticas de reconocimiento tanto individual como grupal, que sean contingentes y vinculadas al desempeño y si la remuneración actúa como reconocimiento por la labor realizada.

2. Medidas para la prevención.

En base a la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, la Institución organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación y la dignidad de las personas.

El Departamento Igualdad de Oportunidades (P.8), capacitará al personal de Carabineros, en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o



violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud. Así como también, sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

Por otra parte, realizarán procesos de sensibilización a las jefaturas sobre la importancia del reconocimiento específico y oportuno de las conductas antes mencionadas, como, asimismo, sobre la relevancia del equilibrio entre el trabajo y vida personal, incorporando conceptos como la corresponsabilidad, conciliación y el apoyo hacia la vida familiar y personal.

De igual forma, dicho Departamento Igualdad de Oportunidades (P.8), capacitará a las jefaturas sobre el impacto que tienen las situaciones altamente estresantes en la vida del personal, siendo relevante activar los apoyos institucionales (Asistente Social, Servicio Psicológico, Asesoría Jurídica, en otros).

Las jefaturas que se encuentren capacitadas en estas materias deberán impartir instrucciones al personal que se encuentre bajo su mando, ya sea en las preparaciones del turno de servicios policiales del personal operativo, de guardia y administrativo, al menos una vez al mes, de lo cual dejarán el registro respectivo. Asimismo, se deberá incentivar constantemente las buenas prácticas laborales, que propendan a un clima laboral óptimo.

Las medidas de prevención que se implementarán serán programadas anualmente por el Departamento de Igualdad de Oportunidades (P.8) y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo de Carabineros de Chile, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución, el cual se dará a conocer a la totalidad de los funcionarios.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
Capacitación
Sensibilización puestos de liderazgo.
Campaña de sensibilización sobre las consecuencias físicas y psicológicas del acoso laboral y/o sexual.
Actualización protocolo que imparte instrucciones sobre acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

3. Mecanismos de seguimiento.

El Departamento Igualdad de Oportunidades (P.8), evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán el número de licencias médicas, de denuncias por acoso o violencia presentadas en la Institución o ante la Contraloría General de la República, entre otros. Para lo cual, cada Alta Repartición deberá informar


JEFE

trimestralmente al Departamento Igualdad de Oportunidades (P.8), la cantidad de denuncias recibidas sobre acoso laboral y/o sexual, las investigaciones administrativas o sumarios administrativos que se encuentren en tramitación sobre la materia y la cantidad de resoluciones que tuvieron por no ser presentada la denuncia de acoso laboral y/o sexual.

Con toda la información remitida, el Departamento Igualdad de Oportunidades (P.8) elaborará un informe anual con los resultados de esta evaluación y las estadísticas, el cual será difundido por los canales institucionales.

VII. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS.

La Institución establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los funcionarios involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

VIII. DENUNCIAS INCONSISTENTES

Denuncias inconsistentes: Dice relación con aquellas denuncias que sean incoherentes o incompletas, ya sea porque le falten componentes para su formalización conforme a los requisitos establecidos en la ley, o carezca de los elementos suficientes para su adecuada comprensión o integralidad.

La presentación de denuncias inconsistentes no podrá ser sancionada, ello, por cierto, sin perjuicio de lo señalado acerca de la falsedad de las denuncias o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

IX. DENUNCIAS FALSAS, INFUNDADAS O MALINTENCIONADAS

En la eventualidad de constatarse que una denuncia sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar al denunciado o denunciada, o la obtención de algún beneficio legal, el/la denunciante quedará sujeto a las responsabilidades administrativas que de ello derive, previa Investigación o Sumario Administrativo, sin perjuicio de las acciones legales que procedan.

X. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a la totalidad del personal que se desempeña en la Institución, a través de las preparaciones del turno de servicios policiales del personal operativo, de guardia y administrativo y los canales de difusión institucional (página web, documentación electrónica, redes sociales, etc.