

RESOLUCION EXENTA: 6913
Santiago, 31 de julio de 2024

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

VISTOS:

Lo dispuesto en el D.L. N° 3.538 de 1980, que Crea la Comisión para el Mercado Financiero; el Decreto Supremo N° 478 de 06 de abril de 2022, del Ministerio de Hacienda que nombra en el cargo de Comisionada y Presidenta el Consejo de la Comisión para el Mercado Financiero; el D.F.L. N° 1 de 2018, del Ministerio de Hacienda, que establece Estatuto de Personal de Carácter Especial de la Comisión para el Mercado Financiero; El DFL N° 1 del 2000 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; 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; la Ley N° 19.880, que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado y demás normativa que resulte aplicable

CONSIDERANDO:

1. Que, la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) es un servicio público descentralizado, de carácter técnico, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Hacienda y cuya misión es aportar al bienestar de la sociedad, cautelando por la estabilidad y transparencia del sistema financiero, protegiendo a los usuarios, y facilitando el desarrollo de servicios idóneos.
2. Que, para la Comisión para el Mercado Financiero, es una materia central en la gestión, el cuidado de las relaciones laborales de las personas funcionarias, a objeto de que estas se desarrollen en un ambiente idóneo, en base a valores tales como el respeto y la no discriminación.
3. Que, La Ley N° 21.643 introdujo modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
4. Que, a objeto de materializar las disposiciones legales, la CMF requiere contar con un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, que entregue directrices y señale los compromisos institucionales en la materia.

RESUELVO:

1. Apruébase a contar del 1 de agosto de 2024 el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo para la Comisión para el Mercado Financiero, quedando su texto del siguiente tenor:



Para validar ir a <http://www.svs.cl/institucional/validar/validar.php>
FOLIO: RES-6913-24-36864-A SGD: 2024070396849

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

COMISIÓN PARA EL MERCADO FINANCIERO

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) 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 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 la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto la CMF como las personas funcionarias se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de la CMF, 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 los funcionarios, a apoyar a la CMF 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 los funcionarios/ as conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas que integran la CMF en cualquier calidad jurídica, Además, se aplicará a alumnos en práctica, pasantes y cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes de la institución.



Para validar ir a <http://www.svs.cl/institucional/validar/validar.php>
FOLIO: RES-6913-24-36864-A SGD: 2024070396849

4. Definiciones

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

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.

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

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

- 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.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por la CMF o por uno o más funcionarios, en contra de otro u otros funcionarios o funcionarias, 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, 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:

- Juzgar el desempeño de un funcionario/a de manera ofensiva.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o elementos ajenos a la víctima, como casualidad o suerte.
- Aislar, 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 o usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional



Para validar ir a <http://www.svs.cl/institucional/validar/validar.php>
FOLIO: RES-6913-24-36864-A SGD: 2024070396849

o valor de una persona.

- Obligar a un/a funcionario/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.

Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las funcionarias y a los funcionarios, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros.

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 funcionarias o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

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 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.

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.



Para validar ir a <http://www.svs.cl/institucional/validar/validar.php>
FOLIO: RES-6913-24-36864-A SGD: 2024070396849

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 es:

- 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, o 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.

Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que asumen que las éstas son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, constituye lo denominado en la literatura sociológica como “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 de la organización 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/ a sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un funcionario/a 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 subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

Factores de riesgos 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.

5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

La CMF dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes con las instrucciones emitidas para las materias sobre prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo dirigidas a las instituciones públicas. Asimismo, dará cumplimiento a todas las directrices que emanen desde las instituciones técnicas que rigen la materia.



Para validar ir a <http://www.svs.cl/institucional/validar/validar.php>
FOLIO: RES-6913-24-36864-A SGD: 2024070396849

6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas funcionarias

a) Personas funcionarias

- 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 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 la confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la CMF, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) Comisión para el Mercado Financiero

- 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 funcionarias.
- 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 el cumplimiento del 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.

7. 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, participaran en conjunto con la CMF, representantes de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, representantes de las Asociaciones de Funcionarios, la Dirección General de Personas y uno o más representantes designados por la Institución.



Para validar ir a <http://www.svs.cl/institucional/validar/validar.php>
FOLIO: RES-6913-24-36864-A SGD: 2024070396849

Es responsabilidad de la CMF la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la CMF ha designado al Jefe de la División de Gestión de Personas, correo electrónico: denunciasLeyKarin@cmfchile.cl teléfono: (56 2) 2617 4000.

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de acuerdo con sus funciones, deberán participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Las personas funcionarias podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo al Jefe de la División de Gestión de Personas, correo electrónico: consultasLeyKarin@cmfchile.cl teléfono: (56 2) 2617 4000.

II. 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.

En dicho contexto, la CMF 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 la matriz de riesgos institucional.

Asimismo, se incorporará en la política de gestión de personas un eje en materia de acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo estableciendo dichas conductas como intolerables, no permitidas en la Institución, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La CMF declara que en la institución no se permiten conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas funcionarias.

Además, la CMF es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por el Consejo como por las personas funcionarias, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo social y la formación continua, se promoverá una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo



Para validar ir a <http://www.svs.cl/institucional/validar/validar.php>
FOLIO: RES-6913-24-36864-A SGD: 2024070396849

La política se dará a conocer a los funcionarios /as, mediante diferentes medios de difusión institucional, tales como:

- Comunicados internos a toda la Institución.
- Intranet institucional.
- Entrega del documento en el proceso de inducción de nuevos funcionarios y funcionarias.

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 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 o evaluación de clima laboral, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la CMF o ante la Contraloría General de la República, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de las personas funcionarias, representantes de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; representantes de las Asociaciones de Funcionarios, representantes de la Dirección General de Personas y uno o más representantes designados por la Presidenta de la CMF.

2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán 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.

- 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 o la evaluación de clima laboral 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 los funcionarios (as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la Comisión para el Mercado Financiero abordará e implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante comunicación interna a través de cápsulas informativas en el Boletín Institucional.



Para validar ir a <http://www.svs.cl/institucional/validar/validar.php>
FOLIO: RES-6913-24-36864-A SGD: 2024070396849

- Además, la CMF organizará actividades tales como talleres y/o charlas en materias específicas para promover y concientizar sobre un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Los Directivos, las jefaturas, y las personas funcionarias, serán capacitados 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.

- La CMF informará y capacitará a los funcionarios y a las funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante actividades de capacitación que permitan prevenir los riesgos identificados.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y en el programa preventivo de la Institución, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a las personas funcionarias mediante comunicación interna a través de cápsulas informativas en el boletín institucional y en caso de dudas o sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con la División Gestión de Personas al correo electrónico: consultasLeyKarin@cmfchile.cl teléfono: (56 2) 2617 4000.

3. Mecanismos de seguimiento

La Comisión para el Mercado Financiero, con la participación de los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, los representantes designados por la Institución y las Asociaciones de Funcionarios, 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 los resultados del cuestionario CEAL/SM o la evaluación de clima laboral, 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 el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas funcionarias, solicitándolo a la Dirección General de Personas al correo electrónico: consultasLeyKarin@cmfchile.cl

III. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

La Comisión para el Mercado Financiero establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados 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 los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.



Para validar ir a <http://www.svs.cl/institucional/validar/validar.php>
FOLIO: RES-6913-24-36864-A SGD: 2024070396849

Durante el proceso de denuncia e investigación de los hechos, se deberá tener especial cuidado en este punto, dado que la CMF reconoce que el resguardo de la privacidad y honra de los involucrados es un principio que garantiza el que las personas funcionarias realicen sus denuncias en un marco de seguridad y confianza.


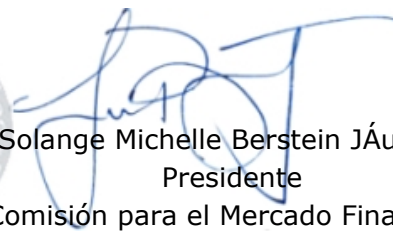
IV. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas funcionarias, mediante las vías de comunicación institucional, tales como: comunicado interno, Inducción, boletín institucional e intranet CMF. Adicionalmente, se encontrará disponible en las carpetas virtuales de cada funcionario y funcionaria. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el Reglamento Interno de Higiene y seguridad. El protocolo se dará a conocer a los funcionarios y a las funcionarias al momento de su incorporación a la CMF.

La Institución se compromete a difundir semestralmente a las personas funcionarias el o los canales de recepción de denuncias que tenga habilitados para su recepción.

2. Difúndase la presente Resolución Exenta en la intranet institucional para conocimiento de las personas funcionarias de la Comisión para el Mercado Financiero.
3. Déjase constancia que este Protocolo forma parte integrante del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Comisión para el Mercado Financiero.

Anótese, Comuníquese y Archívese.

 
Solange Michelle Berstein Jáuregui
Presidente
Comisión para el Mercado Financiero



Para validar ir a <http://www.svs.cl/institucional/validar/validar.php>
FOLIO: RES-6913-24-36864-A SGD: 2024070396849