Comprobante Documento

SISID
Ministerio de Justicia

ID SISID :	668484
Materia :	RES. EX. N° 1799, APRUEBA PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN LA SUBSECRETARÍA DE JUSTICIA.
Folio :	35110.19
Tipo Dcto :	Resolución Exenta
Número Ing. Dcto :	
Número Des. Dcto :	1799
Oficina de Partes deriva a :	SEGÚN DISTRIBUCIÓN
Sistema Integrado de Documentos (SISID)	

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Chile en marcha

Gobierno de Chile

KTT/RTG/PAP/CCR

APRUEBA PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN LA SUBSECRETARÍA DE JUSTICIA, Y DEJA SIN EFECTO RESOLUCIÓN EXENTA QUE INDICA.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 1799

SANTIAGO, - 5 SEP 2019

VISTOS: Hoy se resolvió lo que sigue:

Lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, Sobre Estatuto Administrativo; en la Ley N° 20.005, que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual; en la Ley N° 20.607, que Modifica el Código del Trabajo, Sancionando las Prácticas de Acoso Laboral; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 3, de 2016, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley Orgánica del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; en la Resolución N° 1, de 2017, del Servicio Civil, que Aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas; en la Resolución Exenta N° 1.813, de 2018, de la Subsecretaría de Justicia, que aprobó el "Procedimiento de Denuncia e Investigación del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual", y en la Resolución Exenta N° 321, de 2019, que aprobó la Política de Gestión y Desarrollo de Personas para las Funcionarios y Funcionarias de la Subsecretaría de Justicia, ambas de este origen; en el Instructivo Presidencial N° 002, de 2006, que Ordena la Implementación del Código de Buenas Prácticas Sobre No Discriminación en Todos los Organismos de la Administración Central del Estado; en el Instructivo Presidencial N° 1, de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado; en el Instructivo Presidencial N° 006, de 2018, que instruye sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado; y en la Resolución 6, de 2019, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1.- Que, mediante la Resolución N° 1, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, se aprobaron normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas, a todos los Servicios Públicos, conforme la facultad establecida en el artículo 2°, letra q), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N° 19.882. Estas normas dicen relación con las siguientes materias:

a) Estructura y Estándares de las Áreas de Gestión y Desarrollo de Personas.
b) Políticas de Área de Gestión y Desarrollo de Personas.
c) Cumplimiento de Estándares en Procesos de Reclutamiento y Selección.
d) Concursabilidad y Carrera Funcionaria.
e) Cumplimiento de Estándares en Programas de Inducción.
f) Gestión de Prácticas Profesionales.
g) Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral.

2.- Que, mediante Resolución Exenta N° 1.813, de 2018, de esta Subsecretaría, se aprobó el Procedimiento de denuncia e investigación del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en la Subsecretaría de Justicia, y deja sin efecto la Resolución Exenta que indica, para el cual se tuvieron presente las orientaciones impartidas en

el año 2018 por la Dirección Nacional del Servicio Civil, y lo establecido en el Instructivo Presidencial N° 006, de 23 de mayo de 2018, sobre 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, la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, realizaron una revisión de todos los procedimientos denuncia e investigación del maltrato, acoso laboral y acoso sexual de los servicios públicos en cuanto a su contenido y forma.

4.- Que, en razón de la revisión antes indicada, se hace necesario incorporar las modificaciones y observaciones realizadas por ambas instituciones al procedimiento vigente en esta Subsecretaría, a fin de establecer un nuevo procedimiento en atención a los estándares requeridos.

RESUELVO:

1°.- APRUÉBASE el Procedimiento Interno de Denuncia e Investigación del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual para la Subsecretaría de Justicia, cuyo texto es el siguiente:

"PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

I. Introducción.

En conformidad a lo instruido por la Dirección Nacional del Servicio Civil, a través de su Resolución N° 1, de 2017, que aprueba normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas, a todos los Servicios Públicos, en particular en su artículo 43, referente al maltrato, acoso laboral y acoso sexual, esta Secretaría de Estado elaboró el siguiente procedimiento interno para la denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, de acuerdo al compromiso gubernamental que reafirma la voluntad del Estado de impulsar políticas y medidas contra la discriminación laboral, que tiendan a precaver y erradicar todo tipo de situaciones y conductas arbitrarias que atenten contra la dignidad de las personas, eliminando además, toda clase de violencia o discriminación contra la mujer, lo que tiene como consecuencia la dificultad de la participación de la mujer en las mismas condiciones que el hombre, tanto en la vida política, social, económica como cultural; estas acciones tienen como objetivo facilitar la compatibilización de las responsabilidades laborales con las obligaciones familiares y aseguren una mayor calidad de vida en el trabajo.

En virtud de lo expuesto, se resuelve establecer el siguiente procedimiento cuya finalidad es instaurar un marco regulatorio de prevención, denuncia, investigación y posterior sanción de actos de maltrato, acoso laboral y acoso sexual.

II. Glosario.

Para los efectos del presente procedimiento se entenderá por:

a) **Acoso Laboral:** La Ley N° 20.607 en su artículo 1° lo define como: *"toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador, o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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." Quedan comprendidos aquí los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la naturaleza, dignidad o integridad física o psíquica de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

Se identifica una conducta del tipo acoso cuando: "*los hostigamientos son periódicos, realizados en el lugar del trabajo con la finalidad de humillar y marginar a un/a determinado/a trabajador/a, provocando, incluso, su renuncia, muchas veces acompañada de daños de salud como la depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicosomáticos*".

b) **Acoso Sexual:** El artículo 1° de La Ley N° 20.005 establece: "*las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice 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*".

Así entonces, puede establecerse que es una conducta ilícita, que lesiona diversos ámbitos de la persona afectada, tales como la integridad física y/o psíquica, la igualdad de oportunidades, la intimidad y la libertad sexual, así como los derechos derivados de la dignidad de la persona.

c) **Maltrato Laboral:** "*Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica.*"[1]

Puede ejercerlo una jefatura, un/a compañero/a o conjunto de compañeros/as de trabajo. El efecto de esta acción puede ser el menoscabo y humillación, causado por acciones discriminatorias u otras que vulneren derechos fundamentales.

d) **Discriminación contra la Mujer:** La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en su Resolución 34/180, de 1979, establece en su artículo 1° la Discriminación contra la mujer, como "*toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera*".

e) **Violencia contra la mujer:** La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, define la violencia contra la mujer como "*todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o sicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada*".

f) **Denuncia:** Acto en cuya virtud el/la denunciante solicita una investigación y manifiesta en la forma establecida en el presente procedimiento, una relación de hechos consecutivos o circunstancias específicas enmarcados en la categoría de maltrato, acoso laboral y acoso sexual.

III. Ámbito de Aplicación del Procedimiento.

a) Se aplicará a toda persona que realice funciones en la Subsecretaría de Justicia, indistintamente de la calidad jurídica bajo la cual se encuentre contratada, tanto a nivel central como en las Secretarías Regionales Ministeriales. Se incluyen funcionarios y funcionarias de

[1] Definición entregada en el Instructivo Presidencial Código de Buenas Prácticas Laborales (2006)

otras reparticiones públicas que se encuentren en comisión de servicio en esta Subsecretaría, personas contratadas a honorarios, alumnos o alumnas en práctica y personal externo que preste servicios en la institución.

b) Será de responsabilidad del/la Encargado/a de Gestión y Desarrollo de Personas, velar por el cumplimiento de cada una de las fases del procedimiento y en especial, en los plazos definidos en éste.

c) El procedimiento será incorporado como parte del Reglamento Interno de Bienestar, Higiene y Seguridad de la Subsecretaría de Justicia.

d) El proceso podrá iniciarse cuando cualquier persona que cumpla labores dentro de la institución se encuentren en la necesidad de que se acoja, investigue y sancione si corresponde, una figura de maltrato, acoso laboral y acoso sexual.

IV. Marco normativo.

- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19, número 1° que establece el "Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".

- D.F.L. N° 1 - 19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

- D.F.L Nº 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.[2]

- Ley N° 20.005, que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual.

- Ley N° 20.607, que Modifica el Código del Trabajo, Sancionando las Prácticas de Acoso Laboral.

- Resolución N° 1, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas, a todos los Servicios Públicos, conforme la facultad establecida en el artículo 2°, letra q), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N° 19.882.

- Instructivo Presidencial Nº 002, de 15 de junio de 2006, que ordenó la implementación del Código de Buenas Prácticas sobre no discriminación en todos los organismos de la Administración Central del Estado.

- Instructivo Presidencial N° 001, de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.

- Instructivo Presidencial N° 006, de 23 de mayo de 2018, sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado.

[2] En adelante, e indistintamente, Estatuto Administrativo o D.F.L Nº 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda

V. Principios básicos del proceso de recepción e investigación.

Resulta necesario establecer un debido proceso, entendido como el resguardo y consideración integral de las personas involucradas en la denuncia, manteniendo el respeto, privacidad y el buen trato de quienes intervienen en el proceso.

Para lo anterior, los principios a considerar son:

a) **Confidencialidad:** Es fundamental el deber de prudencia y discreción de todos/as los/as actores que se hagan parte del proceso de denuncia sobre maltrato, acoso laboral y acoso sexual. Además, debe ser un elemento principal de quién asume la responsabilidad de Receptor de denuncia y de quien se encargue de instruir el proceso de investigación. Es indebido filtrar información o hacer cualquier tipo de comentario, que pase a llevar la privacidad de las personas involucradas. A su vez, resulta indispensable mantener expresamente la confidencialidad de quienes son parte de la denuncia y los hechos denunciados, a fin de evitar posibles obstrucciones y filtraciones en las etapas que contempla este procedimiento, resguardando la dignidad e integridad de las partes y asegurando la privacidad y reserva del proceso.

b) **Imparcialidad:** Se debe velar por desarrollar un proceso objetivo sin sesgo ni conducta estigmatizadora para ninguna de las partes involucradas, evitando en todo momento todo tipo de discriminación arbitraria, en relación a género, orientación sexual, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.

c) **Probidad Administrativa:** Todos los actores involucrados deben poseer una conducta funcionaria intachable, con preeminencia en el interés general por sobre el interés particular. Por lo que es debido que los/las funcionarios/as que presencian cualquier tipo de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, tendrán el deber de denunciarlo como testigos.

d) **Rapidez:** El/la Receptor/a de Denuncia, el/la Superior Jerárquico que revisa el caso y el/la investigador/a, están obligados a trabajar con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos, teniendo en consideración que la lentitud en el accionar contribuye a disminuir la apreciación de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.

e) **Responsabilidad:** Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos y alcances que involucra su denuncia. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una falsa denuncia, basada en argumentos y evidencia que sean comprobadamente falsos, será objeto de medidas disciplinarias o sanciones, previa investigación sumaria o sumario administrativo.

f) **Igualdad de Género:** entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantizarán a través de mecanismos equitativos que considere un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.

VI. Actores que intervienen en el Proceso.

a) **Víctima:** Persona que, individual o colectivamente, ha padecido un perjuicio, especialmente un atentado contra su integridad física o mental, un sufrimiento moral, una pérdida material, o un atentado grave contra sus derechos fundamentales, con motivo de actos o de omisiones que todavía no constituyen una violación de la legislación penal nacional, pero que representan violaciones de las normas internacionalmente reconocidas en materia de derechos humanos.

b) **El/la Denunciante:** Persona en calidad de víctima o de tercero que haya tomado conocimiento de los hechos, que realiza la acción de dejar constancia de una presunta situación de maltrato, acoso sexual y acoso laboral.

c) **El/la Denunciado/a:** Persona a la que se le atribuye autoría por actos de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, que justifican acciones de investigación para corroborar o desmentir la denuncia. Sin desmedro de lo anterior, puede haber varios/as denunciados/as.

d) **Receptor/es de Denuncia:** Corresponde a un/a funcionario/a elegido/a por el/la Subsecretario/a de Justicia y un/a funcionario/a elegido/a/ por la Asociación de Funcionarios, quiénes nombrados (as) para este cargo mediante acto administrativo, tienen una función canalizadora, debiendo registrar la recepción de la denuncia por maltrato, acoso laboral y acoso sexual y entregar copia de la misma al denunciante, a fin de informar y derivar, con celeridad y confidencialidad, los antecedentes a la autoridad competente, garantizando el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta, además deberán estar capacitados en temáticas sobre violencia laboral e igualdad de género . De no cumplirse con las obligaciones descritas se incurrirá en responsabilidad administrativa.

La designación de los/as receptores de denuncia se iniciará en el mes de marzo del año que corresponda o al presentarse una vacante. En este último caso, la vacante será elegida sólo para completar el periodo pendiente que le restó al funcionario/a que dejó el cargo. La designación de los/as receptores de denuncia tendrá como condición que sea un representante del género femenino y uno del género masculino.

Tanto el/la receptor de denuncia designado por la Asociación de Funcionarios, como el/la Funcionario/a elegido por el/la Jefe/a Superior del Servicio durarán dos años en su cargo y podrán ser nuevamente designados/as una vez cumplido ese periodo. En caso de quedar vacante uno de los cargos, o por requerimiento expreso de la Asociación de Funcionarios/as o la autoridad, se designará una nueva persona como receptor de denuncia por el tiempo que reste del periodo.

e) **Sección de Partes, Archivos y Transcripciones**: Encargada de recibir la denuncia para derivarla al Jefe/a del Servicio, en caso de que no se haga entrega de esta a través de los los/as receptores antes mencionados, ni a la autoridad competente directamente.

f) **Fiscal o Investigador:** Funcionario/a asignado/a por el/la Subsecretario/a de Justicia con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer responsabilidades y proponer sanciones atingentes a los actos impropios comprobados, luego de que se reciba la denuncia.

g) **Gestión y Desarrollo de las Personas:** Unidad responsable de coordinar la ejecución de cada fase del presente procedimiento en los tiempos establecidos, así como también de reconstituir un clima laboral afable en el área/departamento/sección afectada.

h) **Subsecretario/a de Justicia:** Es a quien se dirige la denuncia. Como Jefe/a Superior del Servicio es el único facultado para desestimar o instruir el proceso administrativo disciplinario respectivo, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades y determinar la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

VII. Etapas del proceso de denuncia.

1. Formulación de la denuncia.

La denuncia debe ser fundada, formulada por escrito, firmada por el denunciante y dirigida al Jefe Superior del Servicio, además de cumplir con los siguientes requisitos:

- La denuncia se realizará llenando por escrito el "Formulario de Denuncias de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual" (Anexo N°2).

- Identificación de Domicilio del/ la denunciante.

- Narración de los hechos de manera cronológica, describiendo las acciones que se denuncian, de manera detallada.

- Individualización de quienes los hubieren cometido y, en caso que las hubiere, de las personas que presenciaron tales actos o que tuvieran noticia de ellos.

- Acompañar la denuncia con antecedentes y documentos, que sirvan de fundamento, cuando sea posible, incorporando así mismo pruebas que acompañen la denuncia en caso de su posible obtención.

Las denuncias que no cumplan con los requisitos indicados anteriormente, podrán ser complementadas en un plazo de 48 horas, previa instrucción por parte de la autoridad. En el caso de no realizar lo indicado anteriormente, en el plazo indicado, dichas denuncias podrán entenderse por no presentadas.

2. Recepción de la denuncia.

La denuncia se presentará en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter confidencial del contenido a través de la Oficina de Partes. Así también puede hacerse entrega directa al/la Receptor/a de Denuncias.

Recibida formalmente la denuncia, el receptor tendrá un plazo máximo de 3 días hábiles para derivar dicha denuncia a el/la Jefe/a del Servicio, en caso que ésta no haya sido presentada a través de la Oficina de Partes. Así mismo el/la receptor deberá registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro al denunciante, a modo de que se garantice el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.

3. Investigación de la denuncia.

Es el/la Subsecretario/a de Justicia quien posee la facultad de disponer una investigación e instruir sanciones si la situación lo amerita. De acuerdo a los antecedentes recibidos desde el/la receptor/a de denuncias, la autoridad tendrá un plazo de 3 días hábiles para resolver si tendrá por presentada la denuncia, pudiendo determinar lo siguiente:

- La denuncia no constituye un tipo de maltrato o acoso laboral y acoso sexual: se suscita cuando el/la Subsecretario/a de Justicia, no encuentra certeza o evidencia de que los hechos constituyan maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual; produciéndose el caso de que la situación denunciada corresponde a otro tipo de problemática diferente a las antes mencionadas, como malentendidos, conflicto de opiniones o ideas, mal clima laboral entre otras situaciones. Si tal es el caso, se deberá informar al/a Encargado/a de Gestión y Desarrollo de Personas a fin de que gestione las acciones correspondientes.

- Denuncia Fundada: es aquella situación donde los hechos denunciados podrían configurar una situación de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual. En tal caso, el/la Subsecretario/a, mediante acto administrativo, deberá instruir la apertura de un procedimiento disciplinario, con el propósito de investigar los hechos denunciados, y establecer responsabilidades junto con las sanciones atingentes a las conductas observadas. Los plazos asociados a la realización de procesos administrativos disciplinarios, serán los indicados en el artículo 119 y siguientes, Título V de la responsabilidad administrativa, del Estatuto Administrativo.

Si transcurrido el plazo de 3 días hábiles, no ha habido pronunciamiento por parte de la autoridad, la denuncia se dará por presentada

Las denuncias que sean presentadas conforme a lo dispuesto en la normativa deberán ser conocidas y resueltas fundadamente por la autoridad pertinente, dando a conocer al denunciante los motivos para acoger o desestimar la misma. [3]

En cualquiera de estas situaciones y, una vez sea instruido por parte de la autoridad, el Departamento Administrativo, en un plazo de 30 días, deberá sugerir o tomar medidas para solucionar el problema en el área afectada en cuanto a reestablecer un sano clima laboral y reinsertar bases de respeto, así también, medidas complementarias, informando a la vez, al/la receptor de denuncia.

4. Medidas precautorias.

La autoridad propenderá a que se cumpla lo siguiente como medidas precautorias para el/la denunciante:

- Que no sean objeto de medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta noventa días de haber terminado la investigación sumaria o sumario.

- No ser trasladados/as de localidad o de la función que desempeñan sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere el párrafo precedente.

- No ser objeto de precalificación anual si el denunciado/a fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

Sobre las medidas de resguardo y protección: Corresponde a toda acción que realice el/la Subsecretario/a de Justicia, en beneficio del bienestar psicosocial del denunciante y/o afectado/a. Estas medidas pueden incluir acciones tanto para el/la denunciado/a como para el/la denunciante, tales como: cambio de Unidad o área de trabajo y/o cualquier otra acción que se estime pertinente. En caso de personas en Comisión de Servicio, éstas podrán reintegrarse a cumplir funciones a su institución de origen.

En aquellos casos que la medida de resguardo sea aplicable al denunciante, es imprescindible que:

- Sea previamente informado/a de las medidas a adoptar.
- Apruebe la medida de resguardo que se está brindando.

[3] Dictamen N° 29.808, de 2016, de la Contraloría General de la República.

Falsa denuncia: Si durante cualquier etapa en la aplicación de este procedimiento, se comprueba fehacientemente que el/la denunciante utilizó indebida y maliciosamente el presente procedimiento con argumentos o evidencia para realizar una denuncia falsa, deberá ser informada al el/la Jefe/a de Servicio, quien decidirá las acciones a seguir, con el fin de determinar las medidas o sanciones a aplicar en cada caso, considerando entre ellas, lo establecido en el Estatuto Administrativo, artículo 125, letra d).

5. Sanciones.

Una vez finalizada la investigación sumaria o sumario administrativo correspondiente, se podrá aplicar cualquiera de las sanciones estipuladas en el artículo 121 del D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, las que tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida como sus circunstancias atenuantes y agravantes, puede generar incluso la destitución del denunciado/a o agresor/a.

VIII. Otras consideraciones.

- Siempre que la autoridad máxima decida no acoger la denuncia realizada, el o la denunciante podrá acudir a la Contraloría General de la República, conforme a las reglas generales.

- Cabe señalar que una vez que el procedimiento haya iniciado, se pueden aplicar medidas del artículo 136 de Estatuto Administrativo, sin menoscabar o establecer pérdida de derechos de las personas involucradas.

- Frente a un posible acto de maltrato laboral, acoso laboral y/o acoso sexual y, una vez realizada la denuncia, corresponderá la instrucción y continuación de un procedimiento administrativo, y no otra vía alternativa de resolución de conflictos sea mediación, conciliación u otro tipo diferente al proceso sumarial.

- La prevención del maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual tiene por objeto mejorar la calidad de vida laboral, interviniendo antes que se instaure el proceso de denuncia e investigación. En esta lógica, la Subsecretaría de Justicia evitará condiciones de trabajo que fomenten circunstancias para el maltrato, acoso laboral y acoso sexual, emitiendo cada año un **"Plan de Prevención y Seguimiento del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual"**, destinado a especificar lo relativo a jornadas de conversación, formación y difusión. Siendo actualizado al contexto y ambiente laboral, y a las herramientas que pudiere necesitar y dicte este procedimiento, el cual deberá ser internalizado por los procesos de capacitación e inducción que se encuentren vigentes.

- Gestión y Desarrollo de Personas, en conjunto con el Servicio de Bienestar y Prevención, serán los responsables de promover el buen trato, ambientes laborales saludables y el respeto a la dignidad de las personas; generando jornadas de conversación, formación, difusión y sensibilización con las personas que cumplen funciones en la Institución, a fin de abordar el maltrato, acoso laboral y acoso sexual, y en conjunto, definir acciones para evitar este tipo de situaciones.

IX. Difusión.

El procedimiento que se aprueba por este acto administrativo se comunicará vía correo electrónico institucional a las personas que se desempeñan en la Subsecretaría de Justicia. Además de ello se realizarán charlas informativas por la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas.

ANEXO Nº 1
Formas de Acoso Laboral, Acoso Sexual y de Maltrato Laboral[4]

La violencia organizacional es aquella que se entiende como situaciones laborales violentas que se produzcan dentro del ámbito de la institución, lo que interfiere con las condiciones de trabajo que se espera tener en la organización, principalmente el maltrato, acoso laboral y acoso sexual.

Dentro de la estructura de una organización, el maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual se puede presentar en diversas formas, dependiendo de la relación jerárquica que se da entre la persona acosada y quien acosa:

- Vertical descendente: Desde la jefatura hacia un/a subordinado/a. Si bien podría darse el caso de que el acosador tenga más de una víctima, generalmente suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.

- Vertical ascendente: Desde los/as subordinados/as hacia la jefatura. Ya que siempre se requiere de "poder" para acosar, en este caso suelen ser grupos de subordinados/as confabulados/as para hostigar a la jefatura, sólo así alcanzan a invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.

- Horizontal: Se da entre pares o grupos de pares. Como se requiere de "poder" para acosar, en este caso también suelen ser grupos los que cometen hostigamiento, aunque se dan situaciones en que un/a solo/a funcionario/a hable mal de sus compañeros/as tanto dentro o fuera de la unidad donde se desempeña.

Formas de acoso laboral:
Uno de los elementos de las conductas de acoso laboral es que estas deben ser reiteradas en el tiempo, sin perjuicio de lo anterior, para otro tipo de casos, constituirá acoso de igual forma hechos aislados que se presenten con violencia o cualquier tipo de manifestación, que afecte a una persona. Así entonces, no sólo hechos reiterados en el tiempo establecerán conductas de acoso, sino que, dependiendo de la gravedad de los hechos, una sola vez también puede constituir maltrato si la víctima considera haber sido afectado/a. A continuación, se exponen descripciones conductuales de acoso laboral, las cuales pueden ser comportamientos, palabras, gestos y/o escritos:

- Atentar contra las condiciones de trabajo.
- Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.
- Abusos, palabras ofensivas, burlas o ser objeto constante de travesuras y/o bromas que afectan la dignidad de la persona.
- Gritar, avasallar o insultar o retar a la víctima cuando está solo/a o en presencia de personas.
- Realizar comentarios sobre la apariencia de la persona, estilo de vida o vida privada, que supongan una discriminación de cualquier naturaleza.
- Menospreciar la opinión de un/a funcionarios/a o críticarlo/a constantemente.
- Asignar objetivos, proyectos y/o tareas con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciendo a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.

[4] Elaborado en base al anexo N° 1, contenido en Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, Servicio Civil, 2018.

- Modificar atribuciones o responsabilidades del puesto de trabajo, sin decir nada a, el/la trabajador/a.
- Tratar de manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra la víctima, con vistas de estigmatizar ante otros/as compañeros/as o jefes.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducir a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Castigar o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativas en el marco de sus atribuciones.
- Animar a otros/as compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriormente mencionadas mediante la persuasión, coacción o abuso de autoridad.
- Desvalorizar el aporte de las mujeres y discriminarlas en el sentido de situarlas en espacios simbólicos y reales de poco poder dentro de la institución.

No será considerado Acoso laboral:
Conductas ocasionales o conflictos incipientes no constituyen acoso, así como tampoco el estrés derivado del exceso de trabajo, una amonestación del jefe/a directo, críticas aisladas, o bien, las jornadas de trabajo extensas o la prestación de servicios en precarias condiciones laborales no configuran necesariamente supuestos de acoso.

No será considerado acoso laboral psicológico (mobbing), las diferencias de opinión, disputas y conflictos, que surgen como consecuencia de una natural diversidad que existe dentro de los grupos de trabajo y como parte de la interrelación entre los/as funcionarios/as en el ejercicio de sus funciones.

Formas de acoso sexual:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual: equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos, abrazos o roces en el cuerpo de otra persona con connotación sexual, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

- Conducta verbal de naturaleza sexual: Incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Estos comportamientos asignan a los/as acosados/as un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.

- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los/as afectados/as se sientan incómodos/as o amenazados/as, afectando su situación 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): el acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como, por ejemplo, los insultos que

están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el/la acosado/a.

Comportamientos basados en el género: Las mujeres suelen estar más expuestas a sufrir acoso sexual debido a estereotipos sociales o culturales, lo que en la práctica ha generado un escenario de inequidad y desigualdad en este ámbito, por ejemplo: no son respetadas como trabajadoras en igualdad de condiciones, se les puede percibir como objeto sexual, o como se les percibe como competencia en el poder o ejercicio de un cargo, así mismo, conductas como, propagar rumores o chismes sexuales y, usar lenguaje grosero o que estereotipen a las mujeres, constituyen comportamientos basados en el género.

Formas de maltrato laboral:

Cuando se habla de maltrato laboral nos referimos a las siguientes conductas más comunes:

- La conducta violenta es generalizada no existe distinciones frente a la "víctima", sino más bien la conducta es para todos/as por igual, lo que podría atribuirse a problemas de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales. Sin embargo, no importando la causa de la conducta, tenemos que centrarnos en el daño que provoca el maltrato y lo complejo de esta acción, por tanto, la gestión que se realice para controlar, evitar y mitigar estos comportamientos serán esenciales.

- La acción es evidente, debido a que cuando nos referimos a conductas de maltrato estamos frente a acciones que no son encubiertas, vale decir, que se realizan sin importar si existen testigos, sin importar contexto ni lugar, pareciera que el/la agresor/a no quiere ocultar su accionar, ya que lo más probable es que no le importe o que la conducta está naturalizada en la persona, entonces no es cuestionada por quien la ejerce.

- No existe un objetivo común que esté detrás de una conducta de maltrato laboral, ya que no se relaciona con desgastar a la víctima o que, en el último caso, se vaya de la organización como sucede en el acoso laboral.

- Al estar frente a una acción del tipo maltrato, la agresión es esporádica, ya que cómo no se tiene una víctima ni un objetivo común, podemos pensar que el/la maltratador/a se encuentra de buen ánimo y no grita ni insulta a nadie, luego al día siguiente tiene un mal momento lo que detona su malestar, violencia y humillación a otros u otras.

- El maltrato afecta a la dignidad de las personas al igual que el acoso laboral, constituye una acción grave que degrada a las personas quienes lo padecen y que debe ser tratado con la misma importancia y complejidad de otras conductas violentas.

- En muchas ocasiones existen conductas de maltrato laboral que se generan por la discriminación y prejuicios de género, las que en su mayoría se minimizan y normalizan al punto de considerarlo parte normal de la vida laboral, algunas de estas conductas pueden ser: no considerar las opiniones de las trabajadoras minimizando su aporte, deslizar comentarios denigrantes u ofensivos respecto de las mujeres de manera ocasional, poner trabas o no hacer expedito el uso de permisos relacionados con la maternidad, y expresiones como "es niñita... por eso anda así".

ANEXO Nº 2
FORMULARIO DE DENUNCIA POR
MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

Nº _____

FORMULARIO DE DENUNCIA DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL

DATOS DEL/LA DENUNCIANTE

Nombre completo			
RUT		Grado EUS	
Cargo		Estamento	
Función que realiza			
Unidad de desempeño			
¿Quién realiza la denuncia? (marque con una X)			
Victima ☐		Testigo ☐	

ANTECEDENTES DE LA DENUNCIA

Tipo de Denuncia (marque con una X)		
Acoso Laboral ☐	Acoso Sexual ☐	Maltrato ☐

Datos del Denunciado/a

Nombre completo	
Cargo	
Función que realiza	
Unidad de desempeño	

Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto del/la denunciante (marque con una X)		
Nivel Superior ☐	Igual Nivel ☐	Nivel Inferior ☐
¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante?		
Sí ☐	No ☐	A veces ☐
¿El/la denunciante ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?		
Sí ☐		No ☐
¿El/la presunto/a acusado/a es su jefe o superior inmediato?		
Sí ☐		No ☐

Describa brevemente la situación de acoso denunciada, indicando el tiempo desde cuando ocurre, circunstancias y características de la situación.

Para acreditar lo anterior se cuenta con:

☐	Ninguna evidencia específica		☐	Testigos
☐	Documentos de respaldo		☐	Correos electrónicos
☐	Fotografías		☐	Otros

Podrá acompañar los medios de prueba que indique anexados al formulario de denuncia.

Importante:
- Recuerde que Ud. es el principal beneficiado/a al mantener la reserva de la denuncia realizada.
- Si esta denuncia resultara ser comprobadamente falsa, Ud. se expone a una anotación de demérito y cualquier otra acción que el Jefe Superior del Servicio estime pertinente.
- Todo esto, sin perjuicio de las acciones judiciales que el denunciado pueda emprender por sus propios medios.

FIRMA DEL/LA DENUNCIANTE

FECHA ____/_____/_____

Nombre - Firma Receptor/a

Comprobante Recepción De Documento

Copia De La Persona Que Entrega El Documento

_____

NOMBRE - FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA _____/_____/_____
(FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO)

_____

NOMBRE - FIRMA RECEPTOR

(En el caso que el documento se entregue en Oficina de Partes, debe ser timbrada su recepción)

Comprobante Recepción De Documento

Copia De La Persona Que Recibe El Documento

_____

NOMBRE - FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA _____/_____/_____
(FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO)

_____

NOMBRE - FIRMA RECEPTOR/A

(En el caso que el documento se entregue en Oficina de Partes, debe ser timbrada su recepción)

ANEXO Nº 3
PERFIL DEL/LA RECEPTOR/A DE DENUNCIA DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL

El presente apartado expone las cualidades personales y características a fines al cargo de Receptor/a de Denuncias, constituyendo el perfil psicológico y técnico adecuado para que lleve a cabo de buena manera su labor.

Requisitos generales:

- Salud compatible con la función (No poseer antecedentes de estados psicológicos catalogados como trastornos u otras enfermedades que puedan afectar al desempeño de esta función).

Competencias sobre el cargo:

- En primer lugar, el/la Receptor/a de Denuncia debe ser una persona que represente cercanía y accesibilidad a las personas de la Subsecretaría de Justicia, de lo contrario no podrá ser elegido. Ante ello se recomienda, elaborar un informe que contenga observaciones de cualidades sobre los/as posibles candidatos/as destinado al/a la Subsecretario/a de Justicia y a la Asociación de Funcionarios -entidades encargadas de la elección de los/as Receptores de Denuncias-. Además, se puede contar con instancia que sirvan de antecedentes para justificar aquel informe, como la elección de buenos/as compañeros/as por sección/piso/unidad, o recomendaciones de personas u otras que se estimen pertinentes.

- Deberá ser una persona comprometida con los principios de dignidad personal y confidencialidad. De este modo, podrá cumplir su labor con empatía, paciencia, autocontrol y objetividad, por lo cual, también debe tener habilidades comunicacionales interpersonales.

- Así mismo, deberá actuar con celeridad sobre la responsabilidad que tiene.

- Deberá interiorizarse con los conceptos de Maltrato, Acoso Laboral, Acoso Sexual, y otros términos asociados.

- Tener conocimiento de normativas vigentes en Chile que aborden los temas de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, como la Ley Nº 20.005 que tipifica y estipula sanciones en situaciones de acoso sexual y normas emitidas por la Dirección del Trabajo, entre otras.

- Ser un/a funcionario/a de planta o a contrata.

Otras Consideraciones Importantes:

- El/la Receptor/a de denuncia deberá propiciar un espacio de privacidad, comodidad y cercanía, Dichas condiciones resultan necesarias para la recepción y acogida de los/as denunciantes.

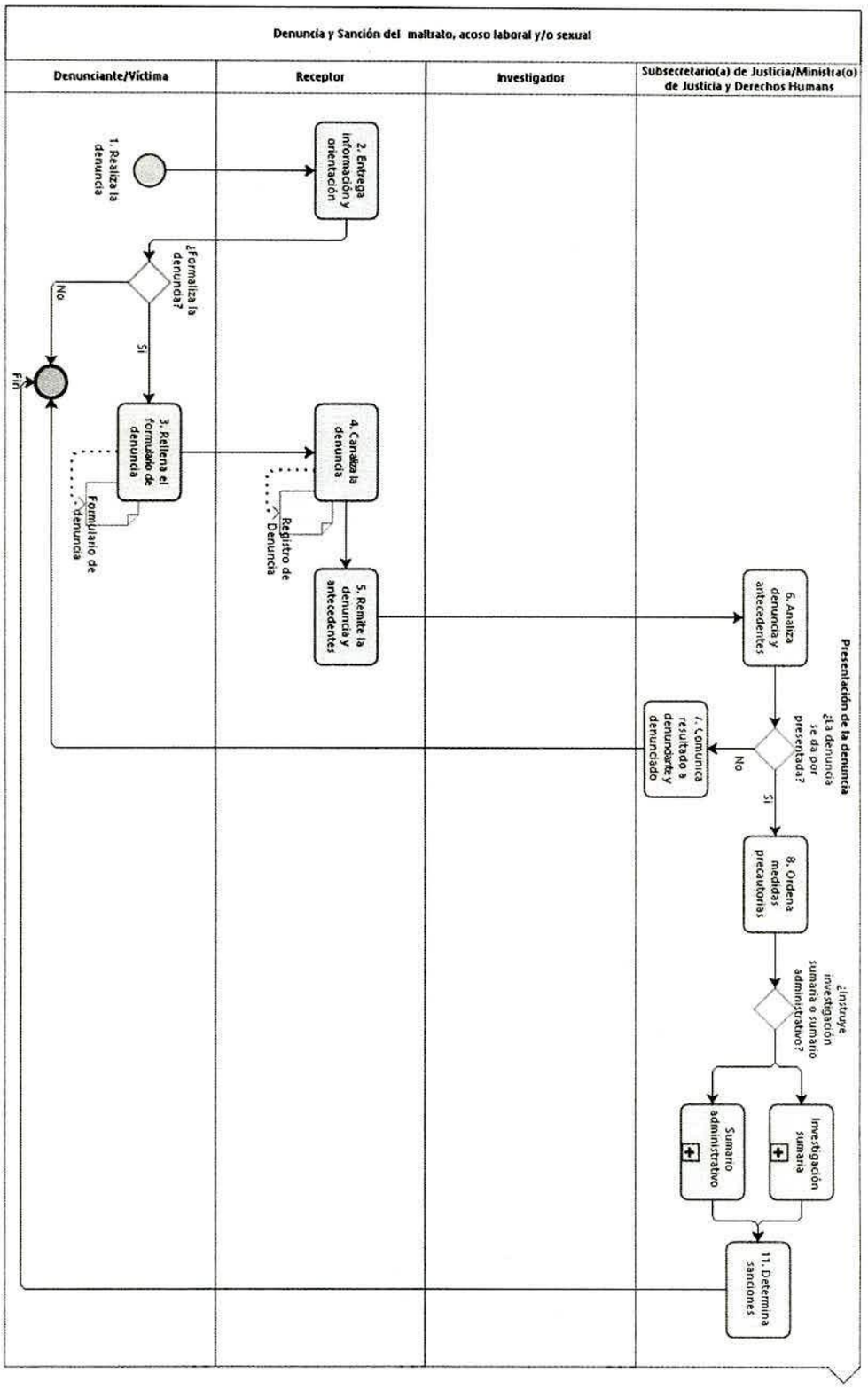
- Una recomendación importante es que el/la funcionario/a asignado/a como Receptor de Denuncias, dedique el tiempo necesario de la jornada laboral para el ejercicio de esta función, en caso de denuncia de maltrato, acoso laboral y acoso sexual.

- Es importante que todas las personas que se encuentren desarrollando labores en la Subsecretaría de Justicia conozcan sobre el presente Procedimiento y sobre los/las Receptores/as de Denuncias disponibles.

Inducción de los/as Receptores de Denuncia:

- El Área de Capacitación de Gestión y Desarrollo de Personas impartirá una charla o curso sobre medidas de prevención, Procedimiento de Denuncia y Sanción en situaciones de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, violencia laboral e igualdad de género y conocer técnicas de atención y manejo de personas, destinado a funcionarios/as que hayan adquirido el cargo de Receptor de Denuncias.

ANEXO Nº 4
FLUJOGRAMA PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DEL MALTRATO ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL



2°.- DÉJASE sin efecto la Resolución Exenta N° 1.813, de 2018, de este origen, que Aprueba el Procedimiento de Denuncia e Investigación del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual en la Subsecretaría de Justicia.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

DOCUMENTO TRANSCRITO
CONFORME A SU ORIGINAL

REPUBLICA DE CHILE - MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
SUBSECRETARIO DE JUSTICIA

JUAN JOSÉ OSSA SANTA CRUZ
Subsecretario de Justicia

Lo que transcribo para su conocimiento
Le saluda atentamente:

REPUBLICA DE CHILE
JEFE ADMINISTRATIVO
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

Karla Feres Torreblanca
Jefa Departamento Administrativo
Subsecretaría de Justicia

Distribución:

- Funcionarios/as de la Subsecretaría de Justicia.
- Gabinete Sr. Ministro de Justicia y Derechos Humanos.
- Gabinete Sr. Subsecretario de Justicia.
- Asociación de Funcionarios Ministerio de Justicia.
- Departamento Administrativo.
- Gestión y Desarrollo de Personas.
- Sección de Partes Archivo y Transcripción.