Comprobante Documento

SISID
Ministerio de Justicia

ID SISID :	682517
Materia :	SALE RES.EX. 282 QUE Apruébese procedimiento de denuncia e investigación y sanción del maltratos, actos discriminatorios, arbitrarios, acoso laboral y/o sexual, para los /las servidores/as del estado de la Subsecretaría de DD.HH. y déjese sin efecto la Resolex N°37, de 2019, de la Subsecretaría de DD.HH.
Folio :	33421.19
Tipo Dcto :	Resolución Exenta
Número Ing. Dcto :	
Número Des. Dcto :	282
Oficina de Partes deriva a :	INTERESADO
Sistema Integrado de Documentos (SISID)	

Subsecretaría de Derechos Humanos

Chile en marcha

Gobierno de Chile

NPJ/RDM/KAV/PMG/MVG

APRUÉBESE PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACTOS DISCRIMINATORIOS, ARBITRARIOS, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL, PARA LOS/AS SERVIDORES/AS DEL ESTADO DE LA SUBSECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS Y DÉJESE SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN EXENTA N° 37, DE 2019, DE LA SUBSECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 282

SANTIAGO, 26 AGO 2019

VISTOS: Hoy se resolvió lo que sigue:

Estos antecedentes y lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en la Ley N° 19.880, de 2003, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado; en la Ley N° 20.885, de 2016, que crea la Subsecretaría de Derechos Humanos y adecúa la Ley Orgánica del Ministerio de Justicia; 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 el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 2016, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que fija planta de personal de la Subsecretaría de Derechos Humanos, determina fecha de entrada en funcionamiento y regula otras materias a que se refiere el artículo tercero transitorio de la Ley N° 20.885; en la Ley N° 20.005, de 2005, que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual; en la Ley N° 20.205 de 2007 que protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al principio de probidad; en la Ley N° 20.607, de 2012 que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral; en la Ley N° 20.609 de 2012 que Establece Medidas contra la Discriminación Arbitraria; en el libro II en el Título IV del Código del Trabajo; en el Decreto N° 269, de 12 de Marzo de 2018, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en que se nombra Subsecretaria de Derechos Humanos; en la Resolución Exenta N° 37 de 28 de febrero 2019 que aprueba Procedimiento de Denuncia e Investigación y Sanción del Maltrato, Actos Discriminatorios Arbitrarios, Acoso Laboral y/o Sexual, para los funcionarios y funcionarias de la Subsecretaría de Derechos Humanos; y la Resolución N° 7, de 2019, de la Contraloría General de la República; y

CONSIDERANDO:

1.- Que, la Ley N° 20.005, de 2005, introdujo modificaciones al Código del Trabajo, tipificando y sancionando el Acoso Sexual, definiéndolo como 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;

2.- Que, la Ley N° 20.205, de 2007, Protege al Funcionario que Denuncia Irregularidades y Faltas al Principio de Probidad; modificando 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;

3.- Que, la Ley N° 20.067, de 2012, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral, definiéndolo como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro/a u otros/as trabajadores/as, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él, la o los/as afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo;

Subsecretaría de Derechos Humanos

Chile en marcha

Gobierno de Chile

4.- Que, la Ley N° 20.609, de 2012, establece medidas contra la discriminación Arbitraria; el cual señala que corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

5.- Que, el Instructivo Presidencial N° 001, de 2015, fija directrices sobre Buenas Prácticas Laborales en desarrollo de Personas en el Estado, el cual señala entre otras cosas que las instituciones públicas deberán garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de derechos laborales individuales y colectivos existentes;

6.- Que, el Instructivo Presidencial N° 006, de 2018, fija directrices sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado;

7.- Que, a fin de dar cumplimiento efectivo a las normas ya citadas, por Resolución Exenta N° 37 de 28 de febrero 2019 se aprueba Procedimiento de Denuncia e Investigación y Sanción del Maltrato, Actos Discriminatorios Arbitrarios, Acoso Laboral y/o Sexual de la Subsecretaría de Derechos Humanos.

8.- Que, en el marco de sus competencias, el Servicio Civil realizó observaciones al procedimiento vigente de esta cartera de Estado, las cuales son necesarias de incorporar.

9.- Que, la necesidad del Servicio de contar con un Procedimiento actualizado ante situaciones de Maltrato Laboral, Actos Discriminatorios Arbitrarios, Acoso Laboral y/o Sexual, que permita construir ambientes laborales enmarcados en Buenas Prácticas Laborales y el respeto a las personas a fin de dar cumplimiento a los objetivos estratégicos de la Subsecretaría de Derechos Humanos;

RESUELVO:

1. **APRUÉBESE** el Procedimiento de Denuncia e Investigación y Sanción del Maltrato, Actos Discriminatorios Arbitrarios, Acoso Laboral y/o Sexual, para los/as servidores/as del Estado de la Subsecretaría de Derechos Humanos, cuyo texto es el siguiente:

"PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACTOS DISCRIMINATORIOS ARBITRARIOS, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL, PARA LOS/AS SERVIDORES/AS DEL ESTADO DE LA SUBSECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS"

1. INTRODUCCIÓN

La Subsecretaría de Derechos Humanos, nace con la Ley N° 20.885, publicada en el Diario Oficial el 05 de enero de 2016, que la crea y adecúa la Ley Orgánica del Ministerio de Justicia. Su entrada en vigencia, a partir del 01 de enero de 2017, responde al artículo 7° del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, publicada en el Diario Oficial el 31 de diciembre de 2016, que fija la planta de personal de la Subsecretaría de Derechos Humanos; determina fecha de entrada en funcionamiento y regula otras materias a que se refiere el artículo tercero transitorio de la Ley N° 20.885.

Conforme a la citada Ley N° 20.885, la Subsecretaría de Derechos Humanos es el órgano asesor y colaborador directo del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en el diseño y elaboración de las políticas, planes y programas relativos a la promoción y protección de los Derechos Humanos.

Para cumplir con lo anterior, y de acuerdo a las definiciones estratégicas establecidas por la presente administración, la misión de la Subsecretaría de Derechos Humanos es contribuir a la promoción y protección de los Derechos Humanos, articulando de manera coordinada a organismos e instituciones públicas a fin de impulsar la elaboración de políticas y planes con enfoque de Derechos Humanos con impacto social; y para los casos de violaciones a los derechos humanos, propender a la verdad y garantías de no repetición en beneficio de toda la sociedad.

La Subsecretaría de Derechos Humanos, en su continuo proceso de fortalecimiento de la gestión interna y reforzar la gestión preventiva, procede a desarrollar acciones que permitan generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato, igualdad y no discriminación de género, y la protección de derechos fundamentales, garantizando así, el irrestricto respeto a la dignidad humana, adopción de medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto con el fin de promover ambientes laborales saludables y garantizar procesos de investigación, sanción y reparación adecuados para los casos en que se verifiquen situaciones que constituyan Actos de Discriminación Arbitraria, de Acoso Laboral y/o Sexual y Maltrato Laboral.

2. ALCANCE

Aplica a todas las personas que prestan servicios en y para la Subsecretaría de Derechos Humanos, ya sea en calidad de Planta, contrata, honorarios o prestadores de servicios, alumnos/as en práctica y pasantes, que presenten en los términos establecidos, una denuncia por Acoso Laboral y/o Sexual, o por Actos de Discriminación Arbitraria y Maltrato Laboral.

3. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19 n° 1.
- Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, artículo 52°.
- Instructivo Presidencial N° 001, 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 del maltrato, acoso laboral y sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado.
- Ley N° 18.834, artículo 90°, 126° al 156°.
- Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual.
- Ley N° 20.205 que protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al principio de probidad.
- Ley N° 20.607 que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Ley N° 20.609. Establece Medidas contra la Discriminación.
- Código de buenas prácticas laborales sobre no discriminación para la Administración Central del Estado de 2006.
- Resolución N° 7 de 2019 de la Contraloría General de la República.
- 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 a 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.

4. MARCO CONCEPTUAL: ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, ACTOS DISCRMINATORIOS, MALTRATO LABORAL.

3.1 Acoso Laboral[1]

De acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del art. 2° del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.607 (publicada en el Diario Oficial de fecha 08.08.12), el Acoso Laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro/a u otros/a trabajadores/as, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el/la o los/as afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La norma legal señala además que el Acoso Laboral es contrario a la dignidad de la persona.

- **Características Generales del Acoso Laboral**

a. La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más trabajadores/as.
b. La acción es silenciosa, busca pasar inadvertida.
c. Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s.
d. El hostigamiento es reiterado en el tiempo.
e. Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

- **Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, palabras, actos, gestos verbales y/o escritos, lo anterior sin que constituya un catálogo de carácter taxativo. Estas conductas pueden ser al menos de dos tipos[2]:**

1. Aquellas que buscan disminuir la autoestima o la confianza en las propias capacidades. Este tipo de conducta se puede manifestar de diversas formas, entre otras:

a. Gritar, avasallar y/o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otra/s persona/s.
b. Amenazar de manera continuada a la víctima.
c. Tratar a la víctima de manera diferente y/o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros.
d. Ignorar y/o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia.
e. Extender rumores maliciosos y/o calumniosos que dañan la reputación y/o imagen de la víctima.
f. Ignorar los éxitos profesionales y/o atribuirlos a otras personas y/o elementos ajenos a la víctima, como casualidad o suerte.
g. Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones sin fundamentos constructivos.
h. Ridiculizar su trabajo, sus ideas y/o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores.

2. Aquellas que buscan obstaculizar el desempeño en el trabajo. A su vez, este tipo de conductas se manifiesta de diversas formas, entre otras:

a. Asignar tareas y/o objetivos con plazos imposibles de cumplir.
b. Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
c. Quitar áreas de responsabilidad, cambiando por tareas rutinarias o por ningún trabajo.
d. Modificar sus atribuciones y/o responsabilidades sin notificación alguna.
e. Retener información crucial para su trabajo y/o manipular a la víctima para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.

---

[1] *"Orientaciones para la Prevención del Acoso Laboral en los Servicios Públicos"*, 2010 y *"Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato Acoso Laboral y Sexual"*, Actualización 2018.

[2] El siguiente listado de ejemplos ha sido extraído -y citado textualmente- del libro "Mobbing: Manual de autoayuda. Afronte el acoso psicológico en el trabajo", Iñaki Piñuel, 2005, páginas 27, 28 y 29.

f. Castigar duramente y/o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
g. Animar a otros/as compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción y/o el abuso de autoridad.

En ambos casos el abusador/a puede animar a otros/as funcionarios/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

No serán consideradas como acoso laboral conductas ocasionales o conflictos incipientes, así como tampoco el estrés derivado del exceso de trabajo, una amonestación del jefe/a directo, criticas aisladas, o bien, las jornadas de trabajo extensas o la prestación de servicios en precarias condiciones laborales no configuran necesariamente supuestos de acoso[3].

3.2 Acoso Sexual[4]

Tipificado en la Ley N° 20.005 y descrito en el artículo N°2 del Código del Trabajo, el acoso sexual se define en el art. 2, inciso segundo: "(...) el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen y/o perjudiquen su situación laboral y/o sus oportunidades en el empleo".

- **Características del acoso sexual:**

a. Realizado por una persona: Puede ser por parte de un hombre a una mujer, de una mujer a un hombre o de una persona a otra de su mismo sexo.
b. Sin consentimiento: La falta de aprobación o la existencia de ésta es determinante para definir si concurre acoso sexual.
c. Por cualquier medio: Incluye todo accionar del/a acosador/a sobre la víctima, no sólo acercamientos o contactos físicos.
d. Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo: El rechazo o sumisión de la víctima es utilizado por el/la acosador/a para tomar decisiones que afectan su trabajo, en temas como conservar el puesto, salario, oportunidades de desarrollo, etc.

- **El acoso sexual puede presentarse a través de diversas formas, tales como:**

1. **Comportamiento físico de naturaleza sexual:** Contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona de naturaleza sexual, hasta el intento de violación o coacción (obligación) para tener relaciones sexuales. Por ser este último considerado un delito en Chile, debe denunciarse en Carabineros, Policía de Investigaciones y/o Fiscalía.
2. **Conducta verbal de naturaleza sexual:** 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 verbalmente la negativa frente a estas situaciones.
3. **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo; o demostrar, a través de lenguaje no verbal, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
4. **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo:** Esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión del uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o abusa físicamente, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, entre otros comportamientos.

---

[3] "Orientaciones para la Prevención del Acoso Laboral en los Servicios Públicos", Dirección Nacional del Servicio Civil, 2010.
[4] *"Manual de autoaprendizaje sobre acoso sexual"*, Dirección del Trabajo y Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2006, página 36.

- **Tipos de acoso sexual:**

1. **Acoso Horizontal:** Es una conducta abusiva entre compañeras/os de trabajo, que se encuentran en un plano de igualdad, sin existir una situación de poder y/o autoridad sobre el otro.
2. **Acoso Jerárquico (Vertical):** Es la conducta en que la persona que acosa se resguarda en el hecho de poseer algún poder respecto de la situación laboral de la víctima. No es necesario que la persona acosadora sea jefe/a directo/a de la persona acosada, sino que basta con que tenga alguna autoridad sobre ella.
3. También pueden proceder casos de acoso de una persona de rango inferior hacia la persona que tiene un cargo superior.

3.3 Actos de Discriminación Arbitraria

Discriminación Arbitraria es definido por el Artículo 2° de la Ley N° 20.609 como: "(...) toda distinción, exclusión y/o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad."

3.4 Maltrato Laboral[5]

Se entiende por maltrato laboral: Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una persona, 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 especifica[6]

- **Características del maltrato laboral:**

a. La conducta es generalizada: No hay una víctima, sino que es para todos/as por igual.
b. La conducta es evidente: No se oculta sino que ocurre frente a testigos sin importar el lugar.
c. No existe un objetivo específico: Como por ejemplo desgastar a la víctima.
d. La agresión es esporádica: Depende del estado de ánimo del maltratador/a.
e. Afecta la dignidad de las personas: Es una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

3.5 Denuncia

Documento en que se notifica formalmente a la máxima autoridad de la Subsecretaría de Derechos Humanos de la comisión de alguna de las conductas definidas en el presente documento y sancionadas en la normativa vigente, con el objetivo de que se instruya el inicio de una investigación para la determinación de las responsabilidades administrativas que pudieran derivar de los hechos investigados.

3.6 Derecho a la integridad y conductas que vulneran este principio

En su artículo 19 N° 1, la Constitución Política de la Republica asegura a todas las personas: "El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas". Es un deber de las instituciones públicas

[5] *"Orientaciones para la Prevención del Acoso Laboral en los Servicios Públicos"*, Dirección Nacional del Servicio Civil, 2010.
[6] Definición entregada en el Instructivo Presidencial Código de Buenas Prácticas Laborales (2006).

garantizar las condiciones adecuadas de trabajo, favoreciendo un clima de respeto y libre de todo tipo de discriminación arbitraria. Por lo tanto, cualquier conducta contraria a este principio merece ser denunciada, investigada y, en los casos que lo amerite, sancionada.

Dentro de las conductas que vulneran la dignidad de las personas, relacionadas con la violencia laboral, se encuentra el acoso laboral, sexual, actos de discriminación arbitraria y maltrato laboral, entre otras. La violencia laboral es contraria al principio de probidad administrativa, ya que todo servidor público debe observar una conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado.

En términos generales, todas las manifestaciones de violencia laboral comparten algunos aspectos:

a. Se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, con efectos negativos para éstas.
b. Pueden identificarse una o varias víctimas y victimarios/as.
c. Generalmente existe asimetría de poder, sin que necesariamente exista una relación de jerarquía, es decir, una persona puede ejercer mayor poder que otra/s por antigüedad, más confianza con la jefatura, etcétera.
d. Pueden darse dentro de la institución o fuera de ésta, por ejemplo entre trabajadores/as internos y externos, o entre trabajadores/as internos y usuarios.
e. Afectan no sólo a los/as involucrados directamente (víctima y victimario/a), sino también a su equipo de trabajo y a la organización en su conjunto, ya que perjudica el clima laboral.
f. Dentro de la institución, la violencia laboral puede presentarse básicamente en tres sentidos:

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

- **Vertical ascendente:** desde los subordinados/as hacia la jefatura. Suelen ser grupos confabulados para hostigar a la jefatura, solo así alcanzan a invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.

- **Horizontal:** Se da entre pares o grupos de pares confabulados para hostigar. Ya que generalmente se requiere de "poder" para acosar, suelen ser grupos los que cometen el hostigamiento.

Para que estos actos sean considerados como acosos, deben tener como resultado para la/el o las/los afectadas/os, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

4. PROCEDIMIENTO

A. RESPONSABLES

A.1 Subsecretaria/o de Derechos Humanos

Máxima autoridad de la institución. Principal encargada/o de asegurar y disponer un clima laboral de respeto. Responsable de tomar conocimiento, analizar la denuncia y sus antecedentes, con la facultad para determinar si se da por interpuesta la denuncia e instruye el procedimiento disciplinario correspondiente y quien eventualmente impone la medida disciplinaria correspondiente, en conformidad a las normas del Estatuto Administrativo y otra legislación aplicable en la especie.

A.2 Jefaturas División

Son quienes estarán a cargo de asegurar y mantener un clima laboral de respeto al interior de los equipos de la Subsecretaría de Derechos Humanos, dando estricto cumplimiento a las disposiciones

del presente procedimiento, y procurando la difusión del mismo a los/as funcionarios/as de su dependencia.

A.3 Encargado/a Gestión y Desarrollo de Personas.

Le corresponde diseñar y monitorear la aplicación de las estrategias de trabajo para revertir el clima laboral en situaciones de Acoso Laboral, Sexual, Acto Discriminatorio y/o Maltrato Laboral así como implementar las actividades de trabajo para poder prevenir que se repitan dichas situaciones.
Además le corresponde estar a disposición de los/as funcionarios/as a fin de acoger y/u orientar a aquellos/as que presenten alguna situación que se pueda catalogar como Acoso Laboral, Sexual, Acto Discriminatorio Arbitrario y/o Maltrato Laboral, además de verificar la implementación de las acciones que permitan a la Institución tomar decisiones pertinentes y fundadas, a fin de cumplir con su deber de garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los/as trabajadores/as.

A.4 Denunciante

Es la persona que realiza una denuncia por presunta situación de maltrato, discriminación arbitraria, acoso laboral y/o sexual, y que decide formalizar personalmente la situación que le afecta a él/ella u otra persona, realizando la denuncia de acuerdo al presente procedimiento.

A.5 Denunciado/a

Es la persona cuya presunta conducta es denunciada y que ha sido señalada/o por la/el denunciante como la/el responsable de los hechos relatados en la denuncia.

A.6 Víctima

Sujeto que sufre la presunta acción de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual o Actos Discriminatorios de carácter Arbitrario. El presente documento considera Instancias de Protección a las víctimas. Las personas que ejerzan las acciones a que se refiere la letra k) del artículo 61 tendrán los derechos descritos en el Artículo 90 A de la Ley N° 18.834.

A.7 Receptor/a de denuncia

Es la persona encargada de canalizar la denuncia y los antecedentes. Recibe las denuncias directamente de la parte denunciante o a través de una denuncia ingresada por oficina de partes.
La institución contará con dos receptores que tendrán las mismas facultades y obligaciones. La víctima podrá voluntariamente y sin necesidad de justificación de su elección denunciar a: 1) El/La funcionario/a de la Subsecretaría de Derechos Humanos que la/el Subsecretaria/o designe como receptor/a de denuncias, o 2) La persona definida por la Asociación de Funcionarios/as para ser receptor/a de denuncias. Ambas personas serán nombradas mediante Resolución Exenta.
Tanto el/la receptor/a de denuncia designado por la Asociación de Funcionarios, como la/el Funcionaria/o elegido por la/el Subsecretaria/o durarán un año en su cargo y podrán ser nuevamente designadas/os, una vez cumplido ese período. En caso de quedar vacante uno de los cargos, o por requerimiento expreso de la Asociación de Funcionarios o la/el Subsecretaria/o, se designará una nueva persona como receptor/a de denuncias por el tiempo que reste del periodo de acuerdo al proceso de elección de cada cargo.

La persona receptora deberá implementar todas las medidas necesarias que aseguren la mantención de un tratamiento estrictamente confidencial a la información que se desarrolle en el contexto del presente procedimiento.

De ser posible se deberá privilegiar la designación de una persona receptora de denuncias con formación básica en enfoque de género de tal manera de visualizar y comprender el fenómeno denunciado en el contexto sociocultural en el que se desarrolla.

A.8 Fiscal del Sumario

Funcionaria/o designada/o por la/el Subsecretaria/o de Derechos Humanos, encargada/o de llevar adelante la investigación en relación a los hechos denunciados, 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. De acuerdo a los artículos 119 y siguientes de la Ley N° 18.834.

De ser posible se deberá privilegiar la designación de un/a Fiscal que cuente con formación básica en enfoque de género de tal manera de visualizar y comprender el fenómeno denunciado en el contexto sociocultural en el que se desarrolla.

A.9 Servicio Civil

Servicio público responsable de entregar las directrices en la materia, a través de actividades de coordinación, información y capacitación implementadas en conjunto con la Subsecretaria de Derechos Humanos.

B. PRINCIPIOS ORIENTADORES

B.1 Confidencialidad

El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en quien asume la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento, tanto en la relación con las/os involucradas/os en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que las/os funcionarias/os tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y que el proceso tendrá el carácter reservado, procurando que el acceso a la información sea en igualdad de condiciones, no tolerando excepciones de ningún tipo en casos de Actos Discriminatorios, de carácter Arbitrario, Maltrato Laboral o Acoso Laboral y/o Sexual .

B.2 Imparcialidad

Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación arbitraria, tales como género, orientación sexual e identidad de género, religión, raza, color, origen étnico, opiniones políticas, discapacidad u otras condiciones sociales. De acuerdo a la ley N° 18.834.

B.3 Probidad administrativa

De Acuerdo al Estatuto Administrativo, el principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.

B.4 Celeridad

La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor diligencia, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.

B.5 Responsabilidad

Cada persona que desarrolle un rol activo en un procedimiento de denuncia debe tener presente todos los aspectos que esto involucra. Por consiguiente, cada actuación del proceso debe ser

realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

B.6 Equidad de género

La equidad de género consiste en la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades de mujeres y hombres, a través de acciones equitativas que aseguren un trato justo en el ejercicio de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades, junto a lo anterior existe por parte del Estado el compromiso a eliminar cualquier acción de discriminación contra el género de una persona que importe exclusión o restricción basada en el sexo que tenga como finalidad menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su condición social, 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.

B.7 Colaboración

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

B.8 Debido proceso

Se debe tener presente que cada proceso de investigación debe respetar garantías mínimas para las y los involucrados/as. Se debe garantizar con especial atención el principio de bilateralidad de la audiencia, escrituración, secreto, y la presunción de inocencia, frente a lo cual es necesario validar los derechos propios de cada persona involucrada en el proceso, en condiciones de igualdad y no discriminación.

C. APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTO

C.1 Formalización de la Denuncia

La denuncia es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un/a Servidor/a del Estado y que puede corresponder a una situación de Maltrato Laboral, Actos de Discriminación Arbitraria, Acoso Laboral y/o Sexual.

La denuncia podrá ser interpuesta personalmente por la/el afectada/o, o por quien en calidad de testigo presencie actos que se enmarquen como conductas de Maltrato Laboral, Actos Discriminatorios de carácter Arbitrario, Acoso Laboral y/o Sexual, ante el/la receptor/a de denuncia. En esa oportunidad la persona denunciante, deberá consignar en el "Formulario de Denuncias" (instrumento que estará disponible en la carpeta compartida "Documentos de Gestión de Personas", donde se alojan todos los formularios que acceden los/as Servidores/as del Estado y en la Asociación de Funcionarias/os de la Subsecretaría de DD.HH), los hechos denunciados, y firmar el referido formulario.

La denuncia debe reunir los siguientes requisitos:

a. La denuncia deberá formularse por escrito y ser firmada por el/las los/las denunciante/s.
b. Debe ser fundada y cumplir con los siguientes aspectos:
- Identificación de las personas que interponen la denuncia, así como su domicilio.
- Narración circunstanciada de los hechos. Esto es, un relato cronológico que describa detalladamente las acciones que se denuncian.
- Identificación de quien/es cometieron los hechos denunciados (victimario/s) y de los testigos o personas que tienen conocimiento de estos hechos.
- Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento cuando ello sea posible. (Se sugiere adjuntar también licencias médicas o informes

psicológicos o psiquiátricos, o informes especializados de instituciones que velan por la salud ocupacional y prevención de accidentes y enfermedades profesionales).

c. Las denuncias formuladas se deben entregar:

- Directamente en Oficina de Partes o
- A algunas de las dos personas designadas como Receptor/a de denuncias, quien deberá remitir los antecedentes al/la Subsecretario/a.

  Para ambos casos se deberá entregar la denuncia, en un sobre cerrado, indicando el carácter confidencial del contenido.

Las denuncias que no cumplan con lo definido anteriormente se entenderán por no presentadas.

C.2 Canalización de la Denuncia

El/la receptor/a de la denuncia, siempre bajo los principios rectores de respeto a la dignidad personal y confidencialidad, cumple una función principalmente canalizadora.

Le corresponde registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro al/la denunciante.

El/la receptor/a de la denuncia tendrá un plazo de 24 horas desde recepcionada la denuncia para entregar a la/al Subsecretaria/o el formulario de denuncia y los antecedentes del caso. Estos deberán ser entregados personalmente en formato físico, debiendo consignar su firma y fecha de recepción de documentos.

No es función del/la receptor/a decidir si debe presentarse o no una denuncia ni realizar investigaciones para verificar su veracidad, procurando no emitir juicios ni su valoración sobre la denuncia. Además de recibir las denuncias, las deberá entregar con celeridad y confidencialidad a la/al Subsecretario/a

C.3 Examen de Admisibilidad

La/El Subsecretaria/o tendrá un plazo, conforme al artículo 90 B del Estatuto Administrativo, de tres días hábiles contados desde que toma conocimiento de la denuncia entregada por parte del/de la receptor/a de la denuncia, para resolver si tendrá por presentada la denuncia. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada.

Existirá el deber de informar, si es que la denuncia es declarada admisible. En caso de ser desestimada, se deberá informar por escrito el motivo de dicha decisión.

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

C.4 Investigación de la Denuncia

En los casos en que la denuncia se haya tenido por presentada, el/la Subsecretario/a deberá instruir mediante resolución la apertura de un procedimiento disciplinario (investigación sumaria o sumario administrativo).

Este tendrá por finalidad investigar los hechos denunciados y establecer las responsabilidades administrativas involucradas. En aquellas que pudiesen atentar contra el principio de probidad administrativa y, muy especialmente, aquellas que puedan implicar atentados a la dignidad de las personas; y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas. [7]

La investigación de los hechos denunciados deberá practicarse con celeridad y con la mayor discreción posible, de manera de asegurar la eficacia de las diligencias decretadas.

---

[7] Artículo 119 y siguientes, Título V De la Responsabilidad Administrativa, de la ley N° 18.834.

En caso de los/as Servidores/as del Estado contratados bajo la calidad de honorarios, la Contraloría General de la República ha manifestado que las disposiciones contenidas en el Título III de Ley N° 18.575, que consagran y resguardan el principio de probidad administrativa, deben ser observadas por todos quienes ejercen alguna función pública, cualquiera sea su naturaleza o jerarquía, sin que el legislador distinga sobre las calidades en que se sirven los empleos (Dictamen 11023 de 2006), por lo que le son aplicables sanciones por no dar cumplimiento a este principio.

C.5 Medidas Precautorias

En el caso que la denuncia presentada derive en un sumario administrativo, durante su instrucción, de estimarlo necesario, la/el fiscal del sumario podrá aplicar a la persona inculpada alguna de las medidas cautelares establecidas en el artículo 136 del Estatuto Administrativo, a saber: suspensión de sus funciones o destinación transitoria a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad.
La aplicación de alguna de estas medidas preventivas no será considerada un detrimento a la posición que ostenta la parte denunciada ni una sanción para la misma.

Las/os funcionarias/os que ejerzan las acciones a que se refiere la letra k) del artículo 61, del Estatuto Administrativo tendrán los siguientes derechos contenido en el artículo 90 A del mismo cuerpo normativo:

a. No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, iniciados a partir de la citada denuncia.
b. No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren sin su autorización por escrito durante el lapso a que se refiere la letra precedente.
c. No ser objeto de precalificación anual si la/el denunciada/o fuese su superior jerárquico durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare la/el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales.
   Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.

Una vez finalizado y notificado el resultado de la investigación sumaria o el sumario administrativo, se le comunicarán los Resultados a la/al denunciante.

5. MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN DEL BUEN TRATO Y DE PREVENCIÓN ACTOS DISCRIMINATORIOS ARBITRARIOS, DE MALTRATOS LABORALES, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

5.1 Plan de Promoción

La Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, deberá de presentar cada año una propuesta del Plan de Promoción del buen trato y prevención de maltrato, actos discriminatorios, arbitrarios, acoso laboral y/o sexual, que deberá contar con la participación de la Asociación de Funcionarios/as, que será presentado a la/el Subsecretaria/o de Derechos Humanos, quien podrá realizar observaciones y solicitudes de modificación a la propuesta presentada, este plan deberá contener a lo menos formas de publicidad y capacitación en la promoción del Procedimiento de Denuncia, Maltrato Laboral, Acoso Sexual, Violencia Organizacional, Igualdad de Género y la promoción de Ambientes Laborales Saludables.

Una vez finalizado la validación o modificación del Plan de Promoción del buen trato y prevención del acoso se difundirá por los medios establecidos a todas/os las/los Servidores/as del Estado de la Subsecretaría de Derechos Humanos.

5.2 Medidas para restaurar el clima laboral por conflictos laborales

Para garantizar el efectivo cumplimiento del propósito general del presente Protocolo, ante la recepción de una denuncia, la Unidad Gestión y Desarrollo de Personas, en conjunto con la jefatura correspondiente, deberá ejercer las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y las/os Servidores/as del Estado con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar posibles conductas perjudiciales al clima laboral.

5.3 Acciones de acompañamiento al denunciante

Las acciones de acompañamiento pueden consistir en actividades vinculadas a abordar la situación del/la denunciante, considerando talleres, entrevistas o asesorías personales para comprender el contexto y reparar el relacionamiento o situación de conflicto con el equipo de trabajo. Así como también la recopilación de mayores antecedentes e identificación de las necesidades de la persona denunciante.
Será responsabilidad del Encargado de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas ejecutar estas medidas.

5.4 Solicitud de intervención de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas
Cualquier/a Servidor/a del Estado del Servicio podrá solicitar la intervención de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas ante alguna circunstancia que considere como perjudicial para el clima laboral. Dicha Unidad podrá proponer a la /al Subsecretaria/o un plan de intervención para prevenir la escalada de situaciones que podrían ser perjudiciales para el clima laboral cuando la situación afecte a un equipo o grupo de personas. Cuando se trate de conflictos particulares podrá proponer un proceso de diálogo entre las/os involucrados para la resolución del conflicto.

Subsecretaría de Derechos Humanos

Chile en marcha

Gobierno de Chile

ANEXO

FORMULARIO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACTOS DE DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.

Marque con una X

Denuncia	Acoso Laboral ☐	Acoso Sexual ☐	Maltrato ☐	Actos de discrimnación arbitraria ☐

Si marca denuncia debe identificar el tipo (acoso laboral, sexual o maltrato)

IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE

Datos de Identificación (quien REALIZA la denuncia) (marque una X)	
Víctima (Persona en quien recae la acción de violencia organizacional, acoso laboral y sexual). ☐	Denunciante (Persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia organizacional, acoso laboral y sexual y que NO es víctima de tales acciones) ☐

DATOS DEL/LA DENUNCIANTE (sólo en el caso que el DENUNCIANTE NO sea la VÍCTIMA):

Nombre completo	
RUN	
Cargo	
Unidad de desempeño	
Teléfono de contacto (Opcional)	

DATOS DE LA VÍCTIMA:

_Nombre completo	
RUN	
DIRECCIÓN PARTICULAR	
REGIÓN/COMUNA	
Cargo	
Unidad de desempeño	
Teléfono de contacto (Opcional)	

DATOS DEL/LA DENUNCIADO/A

Nombre completo	
Cargo	
Unidad de desempeño	

Nivel Jerárquico de la persona Denunciada respecto de la víctima (marque con una X)		
Nivel Superior ☐	Igual Nivel Jerárquico ☐	Nivel Inferior ☐
¿La persona denunciada corresponde a la jefatura superior inmediata a la víctima? (marque con una X)		
Si ☐	No ☐	
¿La persona denunciada trabaja directamente con la víctima?		
Si ☐	No ☐	A veces ☐

Subsecretaría de Derechos Humanos

Chile en marcha

Gobierno de Chile

¿El/la denunciante ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?	
Si ☐	No ☐

NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

Relate conductas, acciones, declaraciones u otros comportamientos que sirven de base a esta denuncia - en orden cronológico - (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). (Si desea puede relatar los hechos adjuntando una hoja)

_____

_____

_____

_____

_____

Señale individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieren información de lo acontecido - Testigos -. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). ((Si desea puede relatar los hechos adjuntando una hoja)

_____

_____

_____

_____

_____

Para acreditar lo anterior se cuenta con: (marcar con una X)

	Ninguna evidencia especifica		Testigos
	Correos electrónicos		Fotografías
	Video		Otros documentos de respaldo

Si respondió "Otros Documentos de respaldo", favor señale cuál/es:

_____

_____

_____

(Deberá acompañar los medios de prueba que indique anexados al formulario de denuncia)

Observaciones:

_____

_____

_____

_____

FIRMA DENUNCIANTE

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).

Subsecretaría de Derechos Humanos

Chile en marcha

Gobierno de Chile

2. DEJÉSE SIN EFECTO la Resolución Exenta N° 37 , de fecha 28 de febrero de 2019, de la Subsecretaría de Derechos Humanos que aprueba el antiguo Procedimiento de Denuncia e Investigación y Sanción del Maltrato, Actos Discriminatorios Arbitrarios, Acoso Laboral y/o Sexual, para los funcionarios y funcionarias de la Subsecretaría de Derechos Humanos.

3. PUBLÍQUESE la presente Resolución Exenta en el Portal de Transparencia Activa de la Subsecretaría de Derechos Humanos, a efectos de su adecuada difusión y publicidad.

ANÓTESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.

DOCUMENTO TRANSCRITO CONFORME A SU ORIGINAL

REPÚBLICA DE CHILE SUBSECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

LORENA RECABARREN SILVA
Subsecretaria de Derechos Humanos
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Lo que transcribo para su conocimiento
Le saluda atentamente:

DISTRIBUCIÓN:
- Gabinete
- Unidad Fiscalía Administrativa
- Unidad Auditoría Interna
- División de Protección
- División de Promoción
- División de Administración y Finanzas
- Unidad Programa de Derechos Humanos
- Sección Partes, Archivo y Transcripciones

CHILE SUBSECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

KAREN ASTORGA VILLAGRA
DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
SUBSECRETARIA DE DERECHOS HUMANOS