



UNIDAD GESTIÓN Y
DESARROLLO DE PERSONAS



APRUEBA NUEVO PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y MALTRATO LABORAL DE LA SUBSECRETARÍA DE ECONOMÍA Y EMPRESAS DE MENOR TAMAÑO Y, DEJA SIN EFECTO RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA EXENTA N° 4.134 DE 2018, DE ESTA PROCEDENCIA.

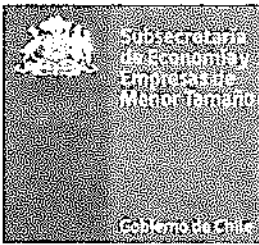
R. A. EX. N° 2584 /

SANTIAGO, 31 JUL. 2019

VISTOS:

Lo dispuesto en la Constitución Política de la República de Chile, artículo 19, N° 1, que establece el Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas; en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2001, 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° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual (artículo 84 letra l) y, realizar todo acto calificado como acoso laboral (artículo 84 letra m); la ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo; en la ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral; lo dispuesto en los instructivos Presidenciales N°s 002, de fecha 15 de junio de 2006, que ordena la implementación del Código de Buenas Prácticas sobre No Discriminación en los Organismos de la Administración Central del Estado; el 003, de fecha 7 de noviembre de 2013, que impulsó Políticas Descentralizadas de Gestión de Personas en la Administración Central de Estado; 1/2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado; 6/2018, acerca de igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado; el documento *Orientaciones para la prevención del Acoso Laboral en los Servicios Públicos*, de la Dirección Nacional del Servicio Civil; la ley N° 19.882 y su posterior perfeccionamiento a través de la ley N° 20.955 del año 2016, que otorga al Servicio Civil la facultad de impartir normas de aplicación general en relación a diversas materias de gestión y desarrollo de personas, para los ministerios y sus servicios dependientes y en la resolución N° 6 de 2019, de la Contraloría General de la República y demás normativas aplicables a esta materia y, dictámenes 34325/06, 19.327/08, 36.766/09, 2233/11 y 4645/11, entre otros de la Contraloría General de la República.





CONSIDERANDO:

1. Que, mediante el Instructivo Presidencial N°6/2018 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, se imparten instrucciones en materia de prevención y denuncia del maltrato, acoso laboral y sexual en los Servicios de la Administración del Estado.
2. Que, es deber de la Autoridad Administrativa promover y proteger al interior de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, los derechos de los funcionarios/as, prestadores/as de servicios y alumnos/as en práctica para que se desempeñen en un ambiente digno, asegurando el respeto íntegro a su persona, razón por la cual se debe prevenir, denunciar, y perseguir situaciones y acciones sistemáticas que pretendan menoscabar o desconocer esos derechos en que jefaturas, encargados, pares puedan ejercer fuerza, acoso psicológico, laboral o acoso sexual sobre algunos funcionarios/as, prestador/as de servicios y alumnos/as en práctica, en razón de ello se debe establecer un procedimiento de denuncia, investigación y sanción de las conductas de acoso laboral, acoso sexual y maltrato laboral.
3. Que, es de interés para esta Secretaría de Estado propender a un ambiente laboral en que se erradique cualquier conducta constitutiva de acoso laboral, acoso sexual y de maltrato laboral, a fin de que se den las condiciones adecuadas de respeto y buen trato, desde las autoridades hacia sus colaboradores y entre los funcionarios/as y, servidores/as Estatales de esta repartición, permitiendo que el trabajo sea realizado en forma eficiente y efectiva, sin tolerar abusos o acosos de ningún tipo, sea físico, sexual o psicológico.

En razón de lo anterior nos esforzaremos para que todas las personas que desempeñan funciones, presten servicios o realicen su práctica profesional en esta repartición pública, independientemente de la función que desempeñen, sean tratadas con dignidad y respeto, que conozcan, respeten y den cumplimiento a las normas e instrucciones que regulan el desempeño de esta Institución y de la normativa legal aplicable a todos los funcionarios/as servidores/as y alumnos/as en práctica siendo tales circunstancias plasmadas en el respectivo Código de Ética que rige a esta Subsecretaría.

4. Que, es primordial establecer mecanismos que permitan a todos los funcionarios/as, servidores/as de prestación de servicios y, a los alumnos/as de práctica de esta Entidad identificar las conductas que atentan contra la dignidad detectando factores de riesgo para detener la ocurrencia de situaciones de naturaleza contraria al respeto de la dignidad permitiendo un mayor control social entre aquellas, pues al declarar conductas no permitidas en la Institución, se tiende a moldear el cumplimiento de quienes los rodean en función de lo permitido, y desaprueba la aparición de manifestaciones contrarias a la dignidad.
5. Que, por resolución administrativa exenta N° 4.134 de 2018, se aprobó el Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño.
6. Que, se hace necesario actualizar y mejorar el procedimiento reglado referido a la denuncia, investigación y sumario de acoso laboral, sexual, y maltrato laboral dirigido a los funcionarios/as, prestadores/as de servicios y alumnos/as en práctica de esta Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño.

RESUELVO:

ARTÍCULO PRIMERO: Apruébese el siguiente Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, cuyo texto es el siguiente:

1. GENERALIDADES:

Siendo el derecho a la integridad física y psíquica de la persona un derecho consagrado en el numeral 1 del artículo 19 de la Constitución Política Estado, así como, la igualdad ante la ley de hombres y mujeres, resguardada al mismo nivel dentro del ordenamiento jurídico que la disposición anterior, y en concordancia con la ley 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, del mismo modo que la ley 20.607, la cual sanciona conductas de acoso laboral, sumado a los instructivos presidenciales N°s 1/2015 y 6/2018, resultando indispensable para un adecuado cumplimiento en sentido y alcance, desarrollar el presente procedimiento para prevenir, investigar y sancionar, todas aquellas conductas que atenten contra el trato digno que debe brindarse a hombres y mujeres en el ejercicio de sus funciones, resguardando el debido proceso.

La Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, en su compromiso por brindar a todos/as los/as funcionarios/as, prestadores/as de servicios y, alumnos/as en práctica un clima laboral acorde para el desempeño de sus funciones, es que considera necesario desarrollar este marco regulatorio conjuntamente con el Plan de Prevención de Acoso Laboral y Acoso Sexual y Maltrato Laboral y el Plan de Calidad de Vida, implementándose dichos instrumentos durante los años 2019 y 2020, así como, el Plan Anual de Capacitación y el Plan Trienal de Capacitación que establecen instancias de formación para los/as funcionarios/as, prestadores/as de servicios y alumnos/as en práctica en materias relativas al trato digno entre todos/as los/as integrantes de esta institución.

2. ALCANCE:

El presente procedimiento será aplicable a todos/as los/as funcionarios/as de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, independiente de su calidad jurídica o estamento, así como a los/as prestadores de servicios que se desempeñen en forma regular en dependencias institucionales.

Asimismo, se extiende a quienes efectúen práctica en esta institución, considerándose no sólo esta Repartición Pública sino también a quienes se desempeñan en las distintas Secretarías Regionales Ministeriales, de Economía, Fomento y Turismo a nivel regional.

3. INTRODUCCIÓN:

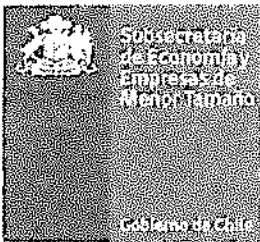
Los órganos de la Administración del Estado en el desarrollo de cada una de las funciones que les son encomendadas por ley, deben procurar los/as funcionarios/as públicos, prestadores/as de servicios y, alumnos/as en práctica mantengan un desempeño integral basado en el respeto, teniendo como objetivo crear las acciones necesarias para evitar que se produzcan situaciones que afecten a los/as funcionarios/as, prestadores/as de servicios y alumnos/as en práctica o un grupo de ellos en aquellos derechos esenciales e inherentes a toda persona humana, en concordancia con la normativa legal vigente y los tratados internacionales firmados por Chile, que se encuentran vigentes y, que versen sobre la materia en comento.

El presente procedimiento, en concordancia con el lineamiento con el Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado del año 2015, tiene por finalidad investigar y si procede sancionar conductas realizadas por los/as funcionarios/as, prestadores/as de servicios y alumnos/as en práctica de la institución, respecto de Acoso laboral, Acoso Sexual y Maltrato Laboral efectuado utilizando cualquier forma y medio.

4. PREVENCIÓN:

La prevención de situaciones que involucren acoso laboral, acoso sexual y maltrato laboral, es una temática relevante para las entidades que conforman la Administración del Estado; lo cual se refleja en las disposiciones establecidas en las modificaciones legales e instructivos presidenciales sobre la materia.

Continuando en la línea antes indicada, se ha desarrollado por parte de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, distintas medidas tendientes a establecer instancias



de capacitación, difusión e información a todos los funcionarios de los distintos estamentos de la institución, a fin de adoptar las medidas necesarias para prevenir la existencia de casos de vulneración, en cualquier forma, que afecte a los/as funcionarios/as, prestadores/as de servicios y alumnos/as en práctica en el desempeño de sus funciones o en la dignidad personal.

Las instancias antes aludidas tienen como objetivos, los siguientes:

- ✓ Implementar el Programa de Calidad de Vida Laboral y Ambientes Laborales.
- ✓ Potenciar la comunicación dentro de los equipos de trabajo.
- ✓ Difundir el Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual vigente.
- ✓ Elaborar informativo electrónico con material alusivo a la temática.
- ✓ Publicar "Formulario de formalización de denuncias de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual".

Los objetivos han sido desarrollados con una visión integral respecto de la materia para enfrentar las situaciones de acoso laboral, acoso sexual y maltrato laboral.

Las acciones de prevención, evaluación, medición y educación referente a la prevención del maltrato y acoso laboral y acoso sexual, estarán a cargo de la Unidad Gestión y Desarrollo de Personas quienes en coordinación con las distintas jefaturas de división, departamento, unidad, deberá llevar adelante el diseño e implementación de acciones tendientes a: Evaluaciones periódicas sobre clima laboral, evaluaciones para detectar factores de riesgos de acoso, establecer indicadores monitoreables para desarrollar acciones específicas de sensibilización respecto de esta materia, elaborar políticas de difusión e información permanentes sobre temas referidos a clima laboral, maltrato, acceso a talleres a los miembros de esta Institución, cursos, curso o talleres de liderazgos obligatorios para las jefaturas y/o encargados o todo aquel que tenga personas bajo su supervisión, etc.

Así, se establecerán medidas en relación a efectuar capacitaciones atinentes a temáticas de equidad de género relacionados con acoso laboral, acoso sexual y maltrato laboral, especialmente dirigidas a todos aquellos funcionarios y funcionarias que intervienen en las diversas etapas del procedimiento.

5. OBJETIVO GENERAL:

Establecer un procedimiento que permita investigar y sancionar, cuando corresponda, las conductas de acoso laboral, acoso sexual y maltrato laboral teniendo presente las directrices establecidas para el efecto, en virtud de la normativa legal vigente y las disposiciones administrativas.

6. PRINCIPIOS ORIENTADORES:

Los principios que deben respetarse en el marco del presente procedimiento son los siguientes:

- I. Confidencialidad:** Este procedimiento que involucra la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en la accionar de denunciar, así como de quien/quienes asumen la responsabilidad de llevar adelante orientaciones técnicas, en sus distintas etapas.
- II. Imparcial:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ningún involucrado/a, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad, entre otras.
- III. Probidad Administrativa:** Consiste en observar una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- IV. Eficiencia:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor diligencia, evitando la burocratización y dilación innecesaria de los procesos, con el objetivo de resguardar la integridad de las personas involucradas.
- V. Responsabilidad:** Cada persona que realice una denuncia, deberá tener presente todos los aspectos que esto involucra, por lo anterior, esta debe ser realizada con toda la seriedad que

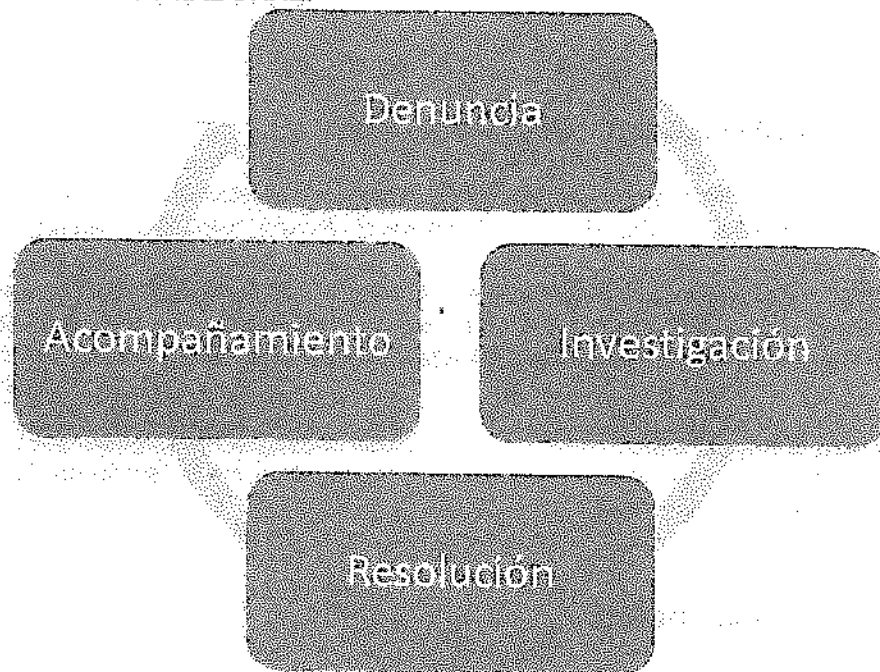
V. Responsabilidad: Cada persona que realice una denuncia, deberá tener presente todos los aspectos que esto involucra, por lo anterior, esta debe ser realizada con toda la seriedad que corresponda, teniendo presente que, una denuncia sin fundamento o que se constate falsedad o animo deliberado de perjudicar al denunciado, contraviene el principio de probidad administrativa de conformidad a lo establecido en el artículo 62 N° 9, del decreto con Fuerza de Ley N°1-19.653, de 2001, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

VI. Igualdad de Género: Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre 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.

VII. Rapidez: Otorgar a las materias relativas al presente procedimiento la celeridad y prioridad para la tramitación de las instancias correspondientes.

VIII. Debido proceso: Cada proceso de investigación recoge los principios del debido proceso legal, esto es: derecho a defensa, bilateralidad, en que tanto denunciante como denunciado sean escuchados, presunción de inocencia, preexistencia tanto del órgano que conoce la denuncia como la sanción que se aplicará, instancias respectivas de reclamación y/ impugnación, derecho a conocer el contenido de la denuncia, cuando corresponda, dentro de otros.

7. ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN Y TRAMITAMIENTO DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y MALTRATO LABORAL:



Cabe hacer mención que cada una de las instancias que componen la estrategia de prevención del acoso laboral, acoso sexual y maltrato laboral, se encuentran relacionadas y todas ellas buscan dar respuesta desde sus objetivos.

En la institución, la Jefatura superior del servicio, las Jefaturas de División, Departamento o Unidad, la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, la Asociación de funcionarios y, por cierto, los/as funcionarios/as, prestadores de servicios y alumnos/as en práctica, son actores relevantes en el desarrollo de cada una de las instancias dentro de la estrategia.

8. FORMAS EN LAS CUALES SE PUEDEN GENERAR LAS TEMÁTICAS OBJETO DEL PRESENTE PROCEDIMIENTO, ES DECIR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y MALTRATO LABORAL:

a) Vertical descendente: Funcionario/a, prestador/a de servicios que ostenta un cargo jerárquico superior que el ocupado por la víctima. Generalmente se traduce en diversas formas de abuso de poder. Suele tratarse solo un/a funcionario/a y/o prestador de servicios que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.

Si bien podría darse el caso de que el/la acosador/a tenga más de una víctima, suele tratarse de sólo un/a funcionario/a y/o prestador de servicios.

b) Vertical ascendente: La víctima del acoso es un funcionario/a de un cargo de nivel superior al que ocupa el/la o los/las acosadores/as al interior de la Institución, es acosado quien ocupa un cargo superior.

Por tanto, se confabulan para hostigar a un/a funcionario/a y/o prestador de servicios que ocupa un nivel superior en la escala jerárquica. Sólo así alcanzan a invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.

c) Horizontal: Entre pares, este tipo de acoso es el menos frecuente, no porque los perfiles de víctima y victimario no operen en este plano de relación, sino porque al no haber asimetría de poder, el hostigamiento puede ser reconocido y determinado a tiempo, y además sus efectos suelen no alcanzar el mismo grado de nocividad que tienen cuando se trata de acoso vertical descendente.

10. DEFINICIONES DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN:

Discriminación: Para efecto del presente procedimiento se adoptará como base la definición del artículo 1° de la Convención CEDAW, entendiéndose el término 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 parte de la persona, 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 políticas, económicas, sociales, culturales y civiles o en cualquier otra esfera.

Violencia contra la mujer: cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado (Convención de Belem, 1993).

11. DEFINICIONES RELEVANTES:

Para objeto del presente procedimiento y en concordancia con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes¹, se entenderá lo siguiente por:

I. Acoso Laboral: (definición adaptada de Código del Trabajo)

Todo acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por la jefatura, encargado o por uno o más funcionarios (as), prestador (a) de servicios y alumno (a) en práctica, en contra de otro u otro funcionario (a), prestador (a) de servicios o alumno (a) en práctica, por cualquier medio. 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 (Ley N°20.607 de 2012).

¹ Se incorpora como anexo los elementos de género que se pueden tener en consideración al momento de abordar las denuncias. Ver anexo N°3



Los requisitos copulativos para encontrarnos ante conductas de acoso laboral son:

- Acción u omisión abusiva contraria a la ley
- Realizada sistemáticamente
- Repetitiva en el tiempo
- Atentatoria contra la dignidad

Por lo que acoso laboral, es un maltrato que pertenece a la clase de comportamiento que atemoriza, ofende, humilla, denosta, desacredita sea a un funcionario/a público/a, un prestador/a de servicios o a un alumno/a en práctica, siendo hostil, continua, repetida en forma de insulto, desprecio, descredito en presencia de otros funcionarios/as, prestador/a de servicios o en alumno/a en práctica hasta terceros ajenos.

Para facilitar la identificación de las conductas de tipo de **Acoso Laboral**, se presentan algunas descripciones conductuales:

1. Gritar, avasallar o insultar, cuando la persona está sola o en presencia de otros.
2. Asignar objetivos o proyectos con plazos que son inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inalcanzables en ese tiempo.
3. Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
4. Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
5. Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
6. Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al funcionario/a.
7. Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros/as compañeros/as o jefes/as.
8. Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).
9. Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
10. Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
11. Ignorar los éxitos profesionales o atributos maliciosamente, designándoselos a otras personas o a elementos ajenos a él.
12. Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
13. Castigar o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
14. Ridiculizar su trabajo, sus ideas, los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizando o parodiando.
15. Animar a otros compañeros/as en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
16. Superior restringe al Subordinado sus posibilidades de hablar.
17. Cambia de ubicación al funcionario/as, prestador/a de servicios y alumno/a en práctica aislándolo del resto de los funcionarios.
18. Prohíbe a los funcionarios/as, prestador/as de servicios y alumno/as en práctica hablar con los demás funcionarios/as, prestadores/as y alumnos/as en práctica.
19. Obliga a alguien a ejecutar funciones en contra de su conciencia.
20. Juzga el desempeño del funcionario/a, prestador/a de servicios y alumno/a en práctica en forma ofensiva.
21. Cuestiona injustificadamente las decisiones del funcionario/a, prestador/a de servicios y alumno/a en práctica.
22. No asigna tareas, asigna funciones sin sentido, asigna funciones por debajo de las capacidades del funcionario o alumno/a en práctica, prestador/a de servicios, sus servicios están especificados en el respectivo contrato de prestación de servicios.
23. Asigna tareas con datos falsos o erróneos.
24. Asigna tareas degradantes.
25. Se rehúsa a comunicarse con el funcionario/a, prestador/a de servicios, alumno/a en práctica entendiéndose sólo con miradas o gestos.
26. Trata como que, si no existiera el funcionario/a, prestador/a de servicios, alumno/a en práctica.
27. No dirige la palabra el funcionario/a, prestador/a de servicios, alumno/a en práctica.

II. Acoso Sexual:

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. (ley N° 20.005 de 2005).

Distinguiendo algunos conceptos que se desprenden de la definición de Acoso Sexual, según lo que señala la normativa, es posible mencionar lo siguiente:

a. Realizada por una persona:

Significa que el acoso sexual, incluye no sólo el acoso de un hombre a una mujer, sino también la situación contraria y entre personas del mismo sexo.

El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.

b. Sin consentimiento:

La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual.

c. Por cualquier medio:

Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que puede representar un requerimiento de carácter sexual indebido.

d. Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo:

Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.

Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

Para facilitar la identificación de las conductas del tipo Acoso Sexual, se presentan algunas descripciones conductuales:

1. **Comportamientos físicos de naturaleza sexual (abrazos, roces con connotación sexual):** equivalente a un contacto físico no deseado, que varían desde tocamientos palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

2. **Conducta verbal de naturaleza sexual:** incluye insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad fuera del lugar del trabajo.

3. **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que tengan connotación sexual. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.

III. Maltrato laboral:

Corresponde a cualquier manifestación de conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad, 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 (Instructivo Presidencial, Código de Buenas Prácticas Laborales 2006).

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

Quando hablamos de maltrato laboral nos referimos a las siguientes conductas más comunes:

- 1. Conducta violenta generalizada**, ya que no existen distinciones frente a la *víctima*, sino más bien la conducta es para todos 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 será esencial.
- 2. La acción es evidente**, debido a que cuando nos referimos a conductas de maltrato laboral estamos frente a acciones que no son cubiertas, vale decir, que se realizan sin importar si existen testigos, sin importar contexto ni lugar, pareciera que el agresor 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.
- 3. No existe un objetivo específico** que esté detrás de una conducta de maltrato laboral, ya que no se relaciona con desgastar a la víctima y en el último caso que se vaya de la organización como sucede en el caso de acoso laboral.

12. ACTORES INVOLUCRADOS:

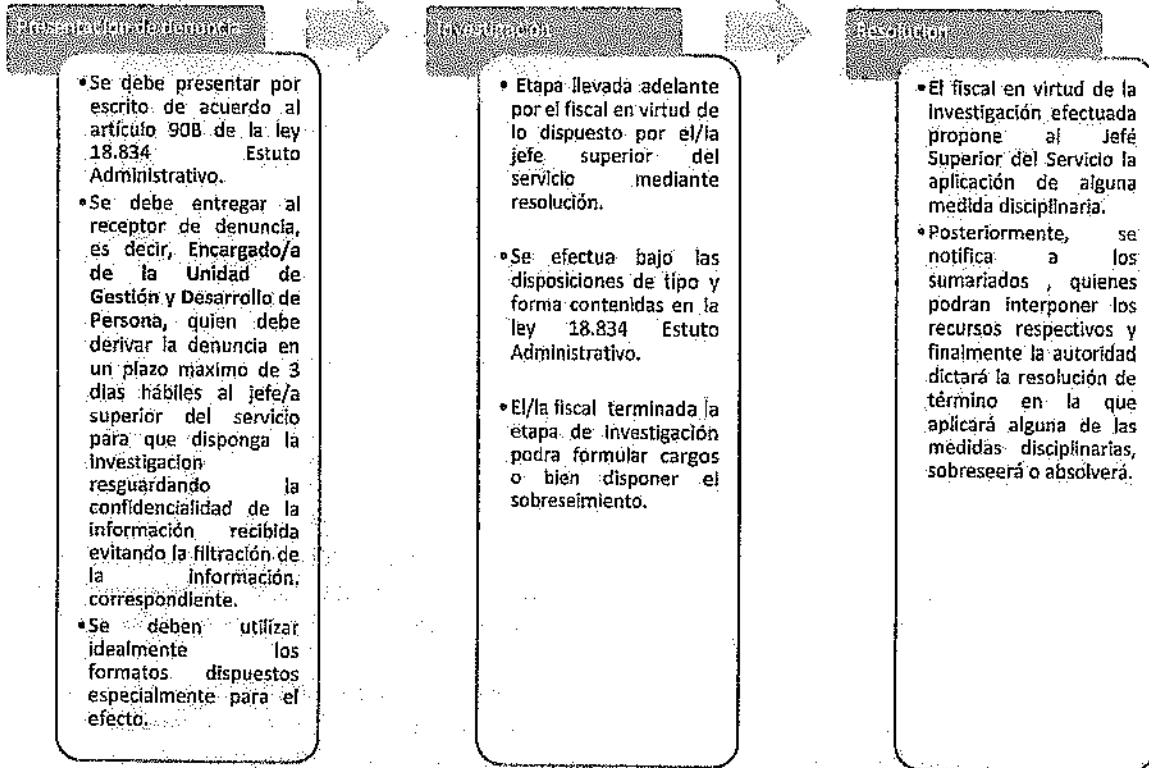
Los actores involucrados en el presente procedimiento son:

Interviniente	Acción desarrollada
Denunciante	Funcionario/a, Prestador/a de Servicios o Alumno/a en Práctica que efectúa la denuncia invocando una vulneración de sus derechos en virtud de las temáticas abordadas en el procedimiento. También puede tratarse de un tercero interno, que haya tomado conocimiento de la situación, y a petición de la persona afectada, formule la denuncia.
Denunciado/a	Funcionario/a, Prestador/a de servicios y Alumno/a en Práctica que en virtud de una denuncia es sindicado como responsable de una acción constitutiva de acoso laboral y/o sexual y maltrato laboral.
Victima	Funcionario/a, Prestador/a de Servicios y Alumno/a en Práctica que en virtud de una acción que puede considerarse como acoso laboral/sexual y maltrato laboral, ha sido vulnerado en su dignidad y derechos.
Denuncia	Acción efectuada por un denunciante tendiente a dejar de manifiesto una situación que se relaciona con acoso laboral y/o sexual y maltrato laboral.
Receptor de denuncia	Funcionario/a que en virtud de lo dispuesto por la institución cumple la función de recepcionar la denuncia relativa a conductas de acoso laboral y/o sexual o maltrato laboral. Para efecto de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, corresponderá dicha función al Encargado/a de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas . Para efecto de las Secretarías Regionales Ministeriales quien recibe la denuncia es el Seremi respectivo. ²
Fiscal	Funcionario/a que, en virtud de lo dispuesto por la jefatura superior del servicio, mediante resolución que le es notificada debe llevar adelante la investigación sumaria o sumario administrativo tendiente a indagar en los hechos denunciados y establecer eventuales responsabilidades administrativas. Lo anterior, en virtud del artículo 129 de la ley 18.834 Estatuto Administrativo.
Subsecretario/a	Jefatura Superior del Servicio, que es responsable de velar por un clima laboral al interior de la institución que favorezca el logro de los objetivos y lineamientos de la Subsecretaría, así como también, fomentar un desarrollo armónico de quienes se desempeñan en ella como funcionarios/as, prestadores/as de servicios y alumnos/as en práctica, a fin de lograr el máximo desarrollo de las potencialidades de cada individuo en la Institución. Le corresponderá designar al fiscal para llevar adelante la investigación sumaria o sumario administrativo.

² En el caso de que el/la Secretario/a Regional Ministerial sea el denunciado, la recepción de la misiva corresponderá a el/la Encargado/a de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas

13. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN:

Las etapas que contempla el proceso de denuncia e investigación de una conducta que pueda considerarse acoso laboral, acoso sexual o maltrato laboral, son las siguientes:



Aspectos a considerar en el proceso de investigación:

En relación a la etapa de **presentación de denuncia** mencionar lo siguiente:

- El formulario de denuncia se encontrará en versión digital en el intranet institucional en banner dispuesto para el efecto.
- Serán consideradas válidas aquellas denuncias que se presenten en cualquier formato escrito, siempre que cumplan con los aspectos de forma establecidos en el art. 90B de la ley 18.834, es decir:
 - ✓ Identificación del denunciante y la del eventual denunciado/a.
 - ✓ Descripción o narración clara y precisa de los hechos que motivan la denuncia.
 - ✓ Medios de prueba que sirvan de fundamento para la denuncia.
- La denuncia debe presentarse en sobre cerrado con carácter de confidencial.
- Una vez recepcionada la denuncia, el/la Encargado/a de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas deberá entregar al denunciante una colilla que indique la fecha y hora de recepción de la misiva.
- En el caso de que el/la denunciado/a sea el/la Encargado/a de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas la recepción de la denuncia recaerá en su superior jerárquico, es decir, el/la Encargado/a del Departamento Administrativo.

En razón de la **etapa de investigación** precisar lo siguiente:

- De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 90 A, del DFL N°29, de 2004, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, los funcionarios/as de Planta o Contratada que realizan la denuncia, tienen los siguientes derechos, que rigen desde la fecha en que la autoridad del servicio recibe la denuncia, y hasta que no se resuelva por no presentada o hasta 90 días de finalizada la investigación de la denuncia:

- ✓ No podrán ser objeto de medidas disciplinarias de suspensión o destitución de empleo.
- ✓ No ser trasladados de dependencia, ni de localidad, ni de la función que desempeñen sin su autorización, mientras dure el proceso investigativo.
- ✓ No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, salvo que el denunciante lo solicitara. Si no lo hiciera, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

- Si la denuncia de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual y los antecedentes observados lo ameritan, el Fiscal podrá solicitar la separación del denunciante y denunciado, tanto del espacio físico que comparten, como de la dependencia jerárquica (si corresponde), tomando medidas de resguardo, que no signifiquen menoscabo para ninguna de las partes.

Dicha acción deberá ser asumida por el Encargado/a de la Unidad Gestión y Desarrollo de Personas y en regiones por los respectivos Secretarios Regionales Ministeriales o su respectivo subrogante, si procediere. Si uno de estos se encuentra inhabilitado para desempeñar dicha función por encontrarse involucrado en la denuncia, asumirá dicho rol su superior jerárquico.

- Todos los funcionarios/as que presenten algún impacto de salud, debido a las conductas de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual podrán acudir a la Mutua que tenga contrato vigente con esta Subsecretaría, a efectos de cumplir lo dispuesto por la ley N° 16.744, sobre accidente de trabajo y enfermedades profesionales, para su evaluación.

Si el prestador/a de servicios en calidad de honorarios, realiza cotizaciones en alguna de las Mutuales existentes, conforme a las leyes N°s 16.744 y 20.255, podrá también acudir a ella, si, como consecuencia de las conductas de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual, se presenta un impacto negativo en su salud.

- En tanto el fiscal dispondrá el sobreseimiento, es decir, propondrá a la autoridad la dictación de la **resolución** por la cual se da término el proceso de disciplinario, toda vez que no existen antecedentes que permitan acreditar responsabilidad administrativa.

En lo relativo a la **etapa resolución**, precisar lo siguiente:

- Como resultado de una investigación sumaria o sumario administrativo, se pueden aplicar las siguientes sanciones, o bien, se puede considerar la absolución en concordancia con lo dispuesto a continuación:

Sanción:

a) Sanción investigación sumaria: Se encuentran establecidas en el artículo 121 en concordancia con lo dispuesto en el artículo 125 del DFL N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija Texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo (Censura, multa o suspensión).

b) Sanción sumario administrativo: Se encuentran establecidas en el artículo 121, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 125 del DFL N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija Texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo (censura, multa, suspensión o destitución).

En lo relativo a la etapa de **RESOLUTIVA**, se debe precisar lo siguiente:

Finalizada la etapa resolutoria, se debe comunicar el resultado a los involucrados mediante el procedimiento que corresponda, a fin, de que ellos en el caso que lo consideren puedan adoptar las acciones que estimen pertinentes.

Acciones Autoridad al término de proceso disciplinario:

- **Aplicar medida disciplinaria.**
- **Absolución:** Una vez ejercida las acciones de apelación se puede disponer la absolución para el denunciado.

14. ETAPA DE APELACIÓN O DE IMPUGNACIÓN:

a) **Contraloría General de la República:** El artículo 160 de la ley N° 18.834, sobre el Estatuto Administrativo, establece que *los funcionarios tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, cuando se hubiere producido vicios de legalidad que afectaren los derechos que les confiere al presente estatuto.* Para este efecto, los funcionarios tendrán un plazo de **10 días hábiles**.

b) Por otra parte, todo ciudadano puede ejercer las acciones legales que estime conveniente a efecto de la salvaguardar sus derechos, siendo los **Tribunales Ordinarios de Justicia** los encargados de conocerlas.

De esta forma, si el funcionario estima que los hechos de acoso revisten característica de crimen o simple delito, es decir, entre ellos la amenaza, puede efectuar la denuncia ante la Fiscalía, Ministerio Público, a efecto que inicie la investigación correspondiente.

15. MEDIDAS DE RESGUARDO:

El Jefe de Servicio o el respectivo Secretario Regional Ministerial de oficio y/o a proposición del Fiscal que sustancie la investigación sumaria o el sumario administrativo deberá adoptar todas las medidas tendientes a resguardar la integridad y los derechos de los intervinientes del proceso.

En tal contexto mención especial, respecto de la persona que denunció hechos constitutivos de acoso sea laboral, sexual o de maltrato laboral y que existió resolución de término de sumario en donde hubo aplicación de medida disciplinaria, el jefe de Servicio arbitrará las medidas respectivas en cuanto a sensibilización del tema en donde acontecieron dichos hechos

ANEXO N°1: FORMULARIO DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL y ACOSO SEXUAL

1. Indique el tipo de vulneración que corresponda (Marque con una "x")	
Maltrato Laboral	
Acoso Laboral	
Acoso Sexual	

2. Identificación del denunciante (quien realiza la denuncia) (Marque con una "x")	
Víctima (Persona en quien recae la acción de violencia organizacional, acoso laboral o acoso sexual, según corresponda)	
Tercero (Persona que no es víctima de tales acciones, y que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual, según corresponda)	

3. Datos personales del denunciante (completar sólo en caso que no sea la víctima)	
Nombre completo	
Cargo que desempeña	
Área de desempeño	
Departamento/División/Unidad	

4. Datos personales de la víctima	
Nombre completo	
Rut	
Contacto (Teléfono y/o correo)	
Cargo que desempeña	
Departamento/División/ Unidad	

5. Datos personales del Denunciado/a-Victimario	
Nombre completo	
Cargo que desempeña	
Departamento/División/ Unidad	

6. Respecto a la denuncia (indique el nivel jerárquico entre persona denunciada, respecto a la víctima) (Marque con una "x")	
Nivel superior	
Igual nivel jerárquico	
Nivel inferior	

7. La persona denunciada, ¿Corresponde a la Jefatura superior inmediata de la víctima? (Marque con una "x")

Si	
No	

8. La persona denunciada, ¿desempeña funciones o presta servicios o es alumno en práctica con la víctima? (Marque con una "X")

Si	
No	
Ocasionalmente	

9. La persona víctima, ¿Ha puesto en conocimiento de esta situación, a su superior inmediato? (Marque con una "x")

Si	
No	

Narración circunstanciada de los hechos:

Describa las conductas manifestadas, en orden cronológico, por el presunto acusado que avalarían la denuncia. Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia. Si desea puede relatar los hechos en una hoja adjunta.

Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de acciones del tipo violencia organizacional.

10. Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia (Marque con una "x")	
Ninguna evidencia específica	
Testigos	
Correos electrónicos	
Fotografías	
Otro documento de respaldo	

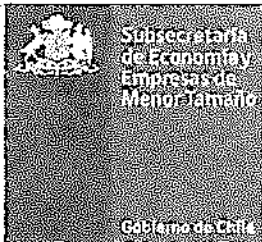
Si respondió *Otros documentos de respaldo*, favor señale cuál/es:

Observaciones:

Nombre y firma del denunciante
 (en el caso de que denunciante sea un tercero)

Nombre y Firma de la víctima

Fecha: _____/_____/_____



COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DEL DOCUMENTO

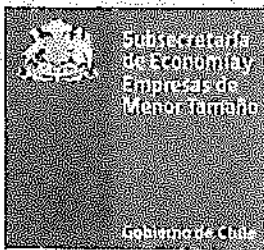
Copia de la persona que entrega el documento

Yo, (indicar nombre de funcionario/a Prestador de servicios, alumno/a en práctica o tercero que presenta la denuncia) he entregado con fecha (indicar fecha de recepción) a (indicar nombre encargado/a Unidad Gestión y Desarrollo de Personas la denuncia relativa a situación de Acoso laboral, sexual y/o maltrato laboral en razón de una vulneración de hechos que (me) afecta al funcionario/a (indicar nombre de funcionario/a víctima), si es presentada por un tercero) perteneciente a (División, departamento o Unidad de dependencia).

Nombre y firma del denunciante o tercero

Nombre y firma del receptor

Fecha: _____/_____/_____



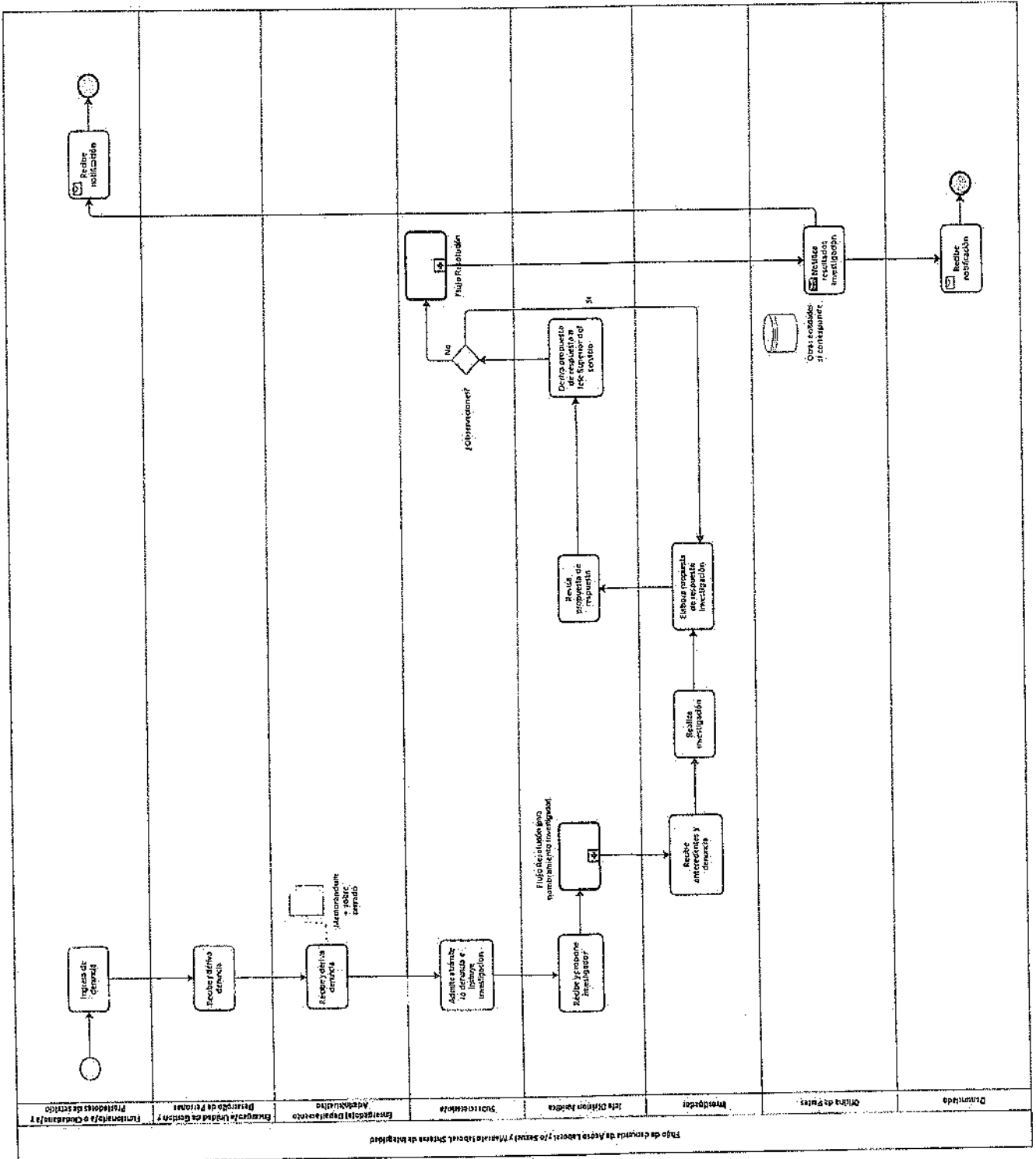
COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DEL DOCUMENTO

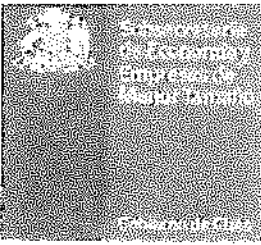
Yo, *(indicar nombre encargado/a Unidad Gestión y Desarrollo de Personas)* he recibido con fecha *(indicar fecha de recepción)* por parte de *(indicar nombre de quien presenta la denuncia)*, la denuncia relativa a situación de Acoso laboral, sexual y/o maltrato laboral que se ha formulado en razón de una vulneración de hechos que afecta al funcionario/a *(indicar nombre de funcionario/a víctima)* perteneciente a *(División, departamento o Unidad de dependencia)*.

Nombre y firma del receptor

Fecha: _____/_____/_____

ANEXO N°2. FLUJO DENUNCIA:





ANEXO N°3: ELEMENTOS DE GÉNERO POR CONSIDERAR:

Maltrato:

Muchas conductas de maltrato laboral tienen un denominador común que es la normalización de discriminaciones y prejuicios de género que se minimizan y naturalizan al punto de considerarlo parte normal de la vida laboral. Ejemplo de ello pueden ser: no considerar las opiniones de las trabajadoras minimizando su aporte; deslizar comentarios denigrantes u ofensivos respecto de las mujeres de manera ocasional; reaccionar de manera desproporcionada y magnificar situaciones problemáticas cuando las involucradas son mujeres; minimizar el aporte de mujeres o desvalorizar lo femenino; poner trabas o no hacer expedito el uso de permisos relacionados con maternidad o paternidad, entre otros. Frases como "está con la regla... por eso anda así". "Todas las mujeres son alaracas, no fue para - tanto".

Acoso Sexual:

El acoso sexual es, sobre todo, una manifestación de relaciones de poder y de desigualdad de género. Las mujeres están mucho más expuestas a sufrir acoso sexual porque culturalmente no se le asigna poder en este ámbito y/o se les percibe como "objeto sexual" y/o porque se las percibe como competencia por el poder.

Es importante tener en consideración que es la conducta del/la acosador/a la que debe ser investigada y sancionada y no caer en justificar o minimizar el acoso sexual a partir de conductas de la/el acosada/o.

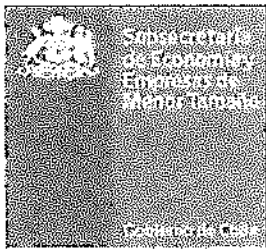
Es importante distinguir que la violencia laboral que se sustenta en las relaciones de género y la asimetría de poder que existe entre mujeres y hombres, tiene un fuerte sustento en la discriminación. Pérez del Río (2007) ha señalado que en el ambiente laboral esta conducta no tiene como único móvil el deseo sexual, sino que dominar y mantener una relación de poder. En otras palabras, a través del acoso sexual se ejerce violencia de género en el lugar de trabajo con el fin de disciplinar a las mujeres y acentuar su ajenidad del espacio laboral. Adicionalmente, tiene como característica que puede ser ejercido tanto por el empleador (acoso sexual vertical), como por un par (acoso sexual horizontal).

Las manifestaciones de acoso sexual en sus diversas formas están asociadas a rasgos culturales y estereotipos sexistas que aún prevalecen, a pesar de la masiva entrada de las mujeres a la fuerza de trabajo.

Muchas víctimas de acoso sexual, en especial mujeres, enfrentan serias dudas y limitaciones para tomar la decisión de denunciar. La naturalización de este tipo de acoso, las dificultades probatorias y los prejuicios en torno a la "responsabilidad" que podría tener la víctima son aspectos claves que deben ser considerados en el plan de difusión y prevención de este tipo de acoso y en la forma cómo se llevará a cabo la implementación del procedimiento. En algunos espacios laborales hay quienes todavía consideran a las mujeres como objeto sexual - en un estatus que enfatiza roles sexuales por sobre sus roles laborales - y no son respetadas o percibidas como trabajadoras en igualdad de condiciones.

Esa es una de las razones por las que es imprescindible la prevención, indicando que estas conductas no son naturales ni deben ser aceptadas, sino que se trata de un comportamiento aprendido socialmente, reforzado por estereotipos, mitos y prejuicios y normas culturales que es necesario identificar y trabajar para avanzar en el cambio cultural.

Asimismo, muchas veces se tiene la tendencia a pensar en que sólo las mujeres son víctimas o que estas tienen una característica determinada. Sin embargo, se trata de una de las formas de violencia laboral más comunes, donde las mujeres son las víctimas mayoritariamente más frecuentes, en particular, cuando las mujeres participan en sectores donde tradicionalmente han predominado los hombres; asimismo, quienes tienen una orientación sexual y/o una identidad de género distinta a la tradicional, en ciertos espacios laborales son más vulnerables al acoso sexual, producto de los estereotipos e ideas discriminatorias presentes en la sociedad.



Acoso Laboral

El acoso laboral afecta la dignidad de las personas. En ambientes laborales donde se desvaloriza el aporte de las mujeres y se les discrimina en el sentido de situarlas en espacios simbólicos y reales de poco poder al interior de la institución, es más posible que sufran acoso laboral.

La organización debe estar atenta a estas características institucionales y proveer de estrategias que permitan modificar estos patrones culturales y generar un ambiente laboral sin discriminaciones por sexo.

Ejemplos: ataque a la reputación, a la calidad profesional, difusión de rumores, aislar a la persona impidiendo interrelación social, aprovechar la vulnerabilidad social y/o económica del/la trabajador/a para impedir ejercicio de derechos laborales (jefatura de hogar, familiares enfermos/as), entre otros.

ARTÍCULO SEGUNDO: El presente Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, entrará en vigencia una vez que se encuentre íntegramente tramitado el presente acto administrativo.

ARTÍCULO TERCERO: Déjese sin efecto la Resolución Administrativa Exenta N° 4134, de diciembre de 2018.

ARTÍCULO CUARTO: DÉJESE establecido que el presente Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, deberá ser difundido por el medio que se estime pertinente a todos/as los/as funcionarios/as, prestadores (as) de servicios y alumnos en práctica de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

IGNACIO GUERRERO TORO
SUBSECRETARIO DE ECONOMÍA Y EMPRESAS DE MENOR TAMAÑO



Distribución:
-Gabinete de Subsecretario de Economía y Empresas de Menor Tamaño
-División Jurídica
-Departamento de Administración.
830/28719

Lo que transcribe, para su conocimiento.
Saluda atentamente a Usted,

IGNACIO GUERRERO TORO
Subsecretario de Economía y
Empresas de Menor Tamaño