



SLP/CPAM/JMP/YSC

MATERIA: APRUEBA PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

TIPO DE DOCUMENTO: RESOLUCIÓN EXENTA 1875 28.08.2019

LUGAR, FECHA Y N°: VALPARAÍSO,

FECHA DE TRAMITACIÓN:

PROCEDENCIA: SUBSECRETARÍA DE LAS CULTURAS Y LAS ARTES

EMISOR: DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

VISTO:

La ley N° 21.045 que crea el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio; el decreto con fuerza de ley N° 29 de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; la resolución N° 1 de la Dirección Nacional del Servicio Civil del 10 de noviembre de 2017, que aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas que tuvo presente las orientaciones impartidas en el Instructivo Presidencial N° 001 de 2015 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, a todos los servicios públicos, conforme a la facultad contenida en el artículo vigésimo sexto de la ley N° 19.882; la ley N° 20.955 que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil; el Instructivo Presidencial N° 006 de 2018 sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado; la resolución N° 6 de 2019 de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón, de las materias de personal que indica.

CONSIDERANDO:

Que en virtud de la Ley N° 21.045 que crea el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, el/la Subsecretario/a de las Culturas y las Artes es el/la Jefe/a del Servicio y, como tal, puede ejecutar o celebrar los actos que estime conducentes a la obtención de los objetivos de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes;

Que en ejercicio de tal facultad, el Subsecretario ha dispuesto la implementación de un Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual, que otorgue una completa y adecuada descripción de los pasos y requisitos a cumplir para el tratamiento del maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual en la Subsecretaría de las Culturas y las Artes;

Que el Estado de Chile, ha establecido que, entre las conductas que atentan contra el principio de Probidad Administrativa, existen algunas que se consideran especialmente graves. Estas son aquellas que "atentan contra la dignidad de las personas";

Que lo anterior se encuentra en concordancia con los lineamientos propiciados por la Dirección Nacional del Servicio Civil para la gestión de personas, en cumplimiento con el Instructivo Presidencial N°006 de 2018, sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción el maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la administración del Estado;

Lo anterior, es sin perjuicio de la implementación de un Plan de Prevención del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual que complemente el cumplimiento de las nuevas políticas estatales en estas materias, promoviendo de manera integral respecto de mujeres y hombres, el desarrollo de un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana;

Que en consecuencia, resulta necesario derogar el Procedimiento de Prevención y Tratamiento del Acoso Laboral y Acoso Sexual, aprobado por la Resolución Exenta N°1445 de 2016, del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes y en su lugar dictar un nuevo procedimiento que cumpla con los estándares exigidos en el mencionado instructivo presidencial.

Que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 39 de la ley N° 21.045, la Subsecretaría de las Culturas y las Artes es la continuadora legal del extinto Consejo Nacional de la Cultura y las Artes.

En mérito de lo anterior,

RESUELVO:

ARTÍCULO PRIMERO: Apruébase el siguiente Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL SUBSECRETARÍA DE LAS CULTURAS Y LAS ARTES

1. PRESENTACIÓN

Las instituciones del Estado requieren ambientes laborales saludables, basados en el respeto y buen trato, capaces de producir un contexto laboral adecuado para el normal ejercicio de la función pública.

El presente documento pretende impulsar acciones que permitan prevenir aquellos hechos que alteren dicho ambiente, constitutivos de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual, así como promover las acciones de denuncia, investigación y sanción de los mismos. Para ello, pone a disposición de todas las personas que trabajan en la Subsecretaría de las Culturas y las Artes –en adelante la Subsecretaría o el Servicio– independiente de su condición contractual, el Procedimiento para la Denuncia y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual.

La Jefatura Superior del Servicio promoverá y protegerá al interior de la Subsecretaría, el derecho de su personal a trabajar en un ambiente digno y saludable, investigando conforme a este procedimiento, las conductas que puedan ser constitutivas de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual, ya sean acciones u omisiones, comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos u omisiones atentatorias contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario/a o trabajador/a, que se realicen por cualquier medio, de las cuales tome conocimiento.

2. OBJETIVOS

- Disponer de un instrumento adecuado para asistir a las personas que trabajen en la institución, en caso que sufran alguna situación que signifique un atentado contra su dignidad, entregando facilidades para que realicen las denuncias en forma oportuna y apropiada.
- Establecer mecanismos que permitan a todas las personas de la institución, identificar y declarar conductas que atenten contra su dignidad y posibiliten detectar factores de riesgo con el fin de prevenir su ocurrencia, permitiendo de esta forma un mayor control social respecto de aquellas, modelando el comportamiento de sus integrantes en función de lo permitido y censurándose la aparición de manifestaciones atentatorias.

- Comprometer el desarrollo de acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales y adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres, promoviendo sanos ambientes laborales.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

En lo relativo al procedimiento, aplica para todas las personas que trabajan en y para el Servicio, esto es, para personal de planta, contrata, honorarios, estudiantes en práctica, pasantes, permitiendo identificar conductas que atentan contra la dignidad, que puedan ser constitutivas de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual.

Respecto a los trabajadores tercerizados que sean víctimas de conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual, podrán efectuar denuncias conforme al procedimiento que aquí se establece, cuando el denunciado sea funcionario o servidor a honorarios de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes.

Resulta inconveniente y se excluye del procedimiento la posibilidad de utilizar cualquier mecanismo alternativo para resolver situaciones de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual en la organización.

Asimismo y con el fin de evitar duplicidad de procedimientos internos de denuncia frente a un mismo hecho relativo a estas materias, los actos constitutivos de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual sólo podrán ser denunciados a través del procedimiento que aquí se establece, sin perjuicio del derecho de la persona afectada de acudir al organismo administrador del seguro contemplado en la ley N° 16.744 (actualmente Mutual de Seguridad), para solicitar evaluación y eventual declaración de enfermedad profesional originada por conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual.

4. MARCO NORMATIVO

El procedimiento considera la normativa vigente para instalar, promover y fomentar ambientes de trabajos saludables y de irrestricto respeto, favoreciendo un clima de respeto, buen trato y libre de todo tipo de discriminación, y en correspondencia a lo señalado en el Instructivo Presidencial N° 006 de mayo de 2018.

A continuación, se presentan los antecedentes que se tuvieron a la vista para la elaboración del presente procedimiento:

- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19º, N. 1º, que establece el "Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".
- Decreto con fuerza de ley N° 1-19653, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- 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 personal funcionario municipal y el Código del Trabajo.
- Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para personal funcionario municipal y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, contenido en el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, de Hacienda que fijó su texto refundido, coordinado y sistematizado, que prohíbe a todo funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los/las demás funcionarios/as. 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).
- Ley N° 19.628, Sobre Protección a la Vida Privada.
- Ley N° 21.045, que crea el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.
- Ley N° 20.205, que Protege al Funcionario/a que Denuncia Irregularidades y Faltas al Principio de Probidad.
- Ley N° 20.609, que Establece Medidas Contra la Discriminación.
- Instructivo Presidencial N°001/2015 sobre Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado.

- Instructivo Presidencial N°006/2018 sobre Igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual.
- Orientaciones Para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual (2018) del Servicio Civil.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará).
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, de la Organización de Naciones Unidas, objetivo número 5.

5. PRINCIPIOS

El fundamento del procedimiento, tiene los siguientes principios orientadores:

- **CONFIDENCIALIDAD:** El proceso incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción respecto de todos los intervinientes en el procedimiento y especialmente respecto a quien asume la responsabilidad de dar cumplimiento al mismo (la persona receptora de denuncias asume la responsabilidad de constituirse como la encargada de llevar adelante el procedimiento de denuncia), tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información de la que tome conocimiento, de manera que los/as funcionarios/as tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso.
- **PROTECCIÓN A LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS:** El procedimiento contempla proteger la dignidad y tener un respeto irrestricto con toda persona víctima de maltrato y/o acoso y de aquellas que se encuentren implicadas en el procedimiento.
- **IMPARCIALIDAD:** Implica 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 por; género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
- **PROBIDAD ADMINISTRATIVA:** Consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- **CELERIDAD:** La naturaleza del procedimiento implica un trabajo con mayor rapidez, que evite la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad.
- **IDONEIDAD:** Implica la participación de personas responsables y que poseen habilidades, medios y capacidades propias, que permiten realizar un trabajo de calidad, asegurando una investigación idónea.
- **RESPONSABILIDAD:** Toda persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, 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.
- **IGUALDAD DE GÉNERO:** Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de los miembros de cada género, los que se garantizarán a través de mecanismos equitativos, que consideren un trato equivalente en cuanto a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.
- **DEBIDO PROCESO:** Se considera para efectos de este procedimiento, como todo proceso de investigación, los principios del debido proceso legal, esto es; derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia del órgano que conoce de la denuncia como de las sanciones que se aplicarán.

6. ACCIONES DE PREVENCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

La Subsecretaría tiene la voluntad de consolidar una cultura de pleno respeto a la dignidad de las personas y buen trato, en la que hombres y mujeres sean reconocidos como sujetos de derechos y obligaciones, en igualdad de condiciones y sin discriminaciones arbitrarias.

El presente procedimiento incorpora medidas de prevención del maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual, a fin de minimizar aquellas situaciones que pueden generar un perjuicio a funcionarios/as y trabajadores/as del Servicio. En este sentido, la institución se compromete a:

- Promover el buen trato y ambientes laborales saludables y de respeto a la dignidad de las personas.
- Promover el desarrollo de acciones de sensibilización, difusión y formación sobre las causas, características y consecuencias del maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual, tanto en los espacios laborales como a nivel personal y social.
- Orientar e informar a las personas funcionarias del Servicio y generar todas las acciones necesarias para la difusión y promoción del Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Sexual, recurriendo a distintos canales de comunicación interna de la institución, para garantizar su máxima difusión, asegurando el acceso y la disposición de los canales de denuncia.
- Desarrollar e implementar acciones de formación y planes de capacitación para las personas relevantes del Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Sexual.
- Reconocer y visibilizar en la cultura organizacional que el maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual son, entre otras, una manifestación de violencia de género contraria a la dignidad de las personas y al rol que la Constitución y las leyes le asignan a nuestra institución.
- Incluir estas temáticas en los instrumentos y sistemas de gestión de personas, como por ejemplo en los Códigos de Ética, planes anuales de capacitación y en los procesos de inducción institucional.
- Disponer de formularios conocidos y de fácil acceso para todas las personas que trabajan en el Servicio que faciliten la oportuna y completa presentación de las denuncias.
- Capacitación en estas materias a los actores relevantes en el proceso para su formación en estas materias, es decir, a jefaturas, posibles fiscales y actuarios, asociaciones de funcionarios, personal del departamento de gestión y desarrollo de las personas, entre otros.

7. MARCO CONCEPTUAL

Es pertinente definir los conceptos que se utilizarán en el presente procedimiento, y que - aunque no conforman una lista cerrada- describen los fenómenos de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual, y cuándo se está frente a una situación de estos tipos, para garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso, denigrante o discriminatorio al interior de la Subsecretaría, y adoptando medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres, promoviendo ambientes laborales sanos.

Las orientaciones técnicas entregadas por el Servicio Civil y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, han sugerido la incorporación de dos conceptos básicos a considerar para abordar esta temática, entregando al marco conceptual, nuevos elementos para entender la complejidad de estas temáticas, estos son:

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

Violencia contra la mujer: La Convención Belém do Para en su artículo N°1 señala "Para los efectos de esta Convención debe entenderse por 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". La violencia de género se refiere principalmente a la violencia contra las mujeres por cuanto las afectan de manera desproporcionada o exclusiva. Esta definición incluye las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada (Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993).

7.1. Violencia organizacional

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia como "el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones". Por tanto, se entenderá como violencia organizacional todas aquellas situaciones laborales violentas que se produzcan al interior de la institución, principalmente maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual.

Existen múltiples conceptualizaciones utilizadas para distintas manifestaciones que corresponden al mismo fenómeno: *mobbing*, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, acoso moral, victimización laboral, supervisión abusiva, terror psicológico, hostigamiento laboral, bullying laboral, maltrato, acoso sexual y acoso laboral.

Para encuadrar lo anterior, se señalan los sentidos en que puede presentarse la violencia organizacional, a saber:

- Vertical descendente: Desde la jefatura hacia un/a subordinado/a. Si bien podría darse el caso de que el/la acosador/a tenga más de una víctima, suele tratarse solo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.
- Vertical ascendente: Desde los/as subordinados/as hacia la jefatura. En este caso, ya que siempre se requiere de "poder" para acosar, podrían ser grupos de subordinados/as 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. En este caso, ya que siempre se requiere de "poder" para acosar, suelen ser grupos los que cometen el hostigamiento.

7.1.1. Maltrato laboral

Si bien en Chile no está legislado, el maltrato también se presenta en muchos espacios laborales, y es por ello que el Instructivo Presidencial 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 (2018), insta su abordaje y recoge la definición entregada por el Instructivo Presidencial Código de Buenas Prácticas Laborales (2006), que define el maltrato laboral como "cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un/a individuo/a, 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".

El maltrato laboral constituye un atentado a la dignidad de una persona y es una conducta que constituye agresión. Esta conducta puede ejercerla una jefatura, un par o un conjunto de compañeros/as de trabajo. El efecto de esta acción agresiva puede ser el menoscabo y humillación, causado por acciones discriminatorias u otras que vulneren sus derechos fundamentales.

El maltrato laboral constituye una acción grave que degrada a las personas que lo padecen y que debe ser tratado con la misma importancia y complejidad que otras conductas violentas. Tiene la dificultad que no siempre es fácil de notar y en muchos casos, son conductas generalizadas y que se normalizan, es decir, que en un determinado entorno, se toman por naturales, inofensivas y se minimizan sus efectos.

Asimismo, es un fenómeno que se puede dar en muchas y diversas formas, permeando la organización y que puede traer importantes efectos en quienes lo padecen, pudiendo presentarse por parte de jefaturas o pares.

En ocasiones el maltrato laboral es confundido con el acoso laboral, que sí tienen legislación en nuestro país, por lo anterior, cuando se habla de maltrato laboral se refiere a las siguientes conductas más comunes:

- La conducta violenta es generalizada ya que no existen distinciones frente a la "víctima", sino más bien la conducta es para todos y todas 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, es importante centrarse en el daño que provoca el maltrato y lo complejo de dicha acción, por tanto las gestiones que se realicen para controlar, evitar y mitigar estos comportamientos serán esenciales.
- La acción es evidente, pues las conductas de maltrato son acciones que no son encubiertas, vale decir, que se realizan sin importar si existen testigos, sin importar contexto ni lugar, donde pareciera que la persona agresora no quiere ocultar su accionar, ya que lo más probable es que no le importe o que la conducta está naturalizada en la persona, entonces no es cuestionada por quien la ejerce.
- No existe un objetivo común que esté detrás de una conducta de maltrato laboral, ya que no se relaciona con desgastar a la víctima y en el último caso que se vaya de la organización, como sucede en el caso de acoso laboral.
- En las acciones de tipo maltrato laboral la agresión es esporádica, pues no se tiene una víctima ni un objetivo común, pudiendo pensar que la persona maltratadora se encuentra de buen ánimo y no grita ni insulta a nadie, pero al día siguiente tiene un mal momento que detona su malestar, violencia y humillación a otros u otras.

Maltrato laboral y género

Muchas conductas de maltrato laboral tienen en común la normalización de discriminaciones y prejuicios de género que se minimizan y naturalizan de tal forma que se consideran normales. Ejemplo: deslizar comentarios denigrantes u ofensivos de las mujeres de manera ocasional, 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.

7.1.2. Acoso laboral

Según lo dispuesto en la Ley N° 20.607, que modificó el artículo N° 2 del Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, éste se define de la siguiente manera: "Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato laboral o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

En términos generales, el acoso en todos los espacios laborales o privados, en los que se vinculen a través de redes sociales que tengan como marco la relación laboral, está constituido por las acciones reiteradas y sostenidas de carácter violento, de hostigamiento, que atentan contra la dignidad, autoestima, salud o integridad de la persona en el trabajo, con la intención de hacerle sentir excluida, maltratada y/o subvalorada.

Habitualmente el acoso laboral persigue hacerle intolerable a la víctima permanecer en su trabajo, presionándola para que lo abandone.

La siguiente tabla resume las diferencias entre maltrato laboral y acoso laboral:

MALTRATO LABORAL	ACOSO LABORAL
Es una conducta generalizada.	Es una conducta selectiva.
La acción es evidente.	La acción es silenciosa.
No tiene un objetivo específico.	Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s.

La agresión es esporádica.	El hostigamiento es reiterado.
----------------------------	--------------------------------

En ambos casos, se afecta la dignidad de las personas.

Se considerarán como conductas de acoso laboral, entre otras, las siguientes, siendo un elemento importante para su distinción el hecho de que estas conductas deben ser reiteradas en el tiempo, es decir, que han presentado en más de una oportunidad, sin existir un rango de tiempo:

- a. Limitar el contacto social de una persona con sus compañeros/as de trabajo. Entre otras conductas se destacan:
 - Alejar, de manera intencionada, a uno/a o más trabajadores/as de sus compañeros/as de trabajo.
 - Realizar amenazas al entorno de trabajo para que no entablen conversación con uno/a o más compañeros/as.
 - Difundir rumores con el fin de desprestigiar y aislar a una o más personas del resto de sus compañeros/as de trabajo.
 - Restringir a uno/a o más trabajadores/as la posibilidad de hablar dentro del espacio de trabajo.
 - Cambiar de manera arbitraria, y sin justificación, la ubicación de una persona, separándola del resto.

- b. Desprestigiar a una o más personas ante sus compañeros de trabajo. Entre otras conductas se destacan:
 - Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
 - Juzgar el desempeño de una o más personas de manera ofensiva.
 - Tratarlo/a de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros/as compañeros/as o jefes/as.
 - Ignorar o excluir, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (invisibilización).
 - Restringir o impedir su participación en reuniones de trabajo.
 - Animar a otros/as compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

- c. Desacreditar la capacidad profesional y/o laboral de uno/a o más trabajadores/as dentro de la organización. Entre otras conductas se destacan:
 - Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador/a.
 - Asignar, de manera intencionada, trabajos menores que no tengan relación directa con las actividades del trabajador/a, o que estén dirigidos a menospreciar a uno/a o más de ellos/as dentro del grupo de trabajo.
 - Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciendo a cambio tareas rutinarias, sin sentido y/o degradantes, o incluso ningún trabajo que realizar.
 - Obligar a uno/a o más trabajadores/as a ejecutar tareas en contra de la moral y las buenas costumbres.
 - Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
 - Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
 - Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirla a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
 - Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él/ella, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, entre otros.
 - Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, entre otros.
 - Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.
 - Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.

- d. Atacar la vida privada de uno/a o más trabajadores/as. Entre otras conductas se destacan:
- Criticar permanentemente la vida privada de una o más personas.
 - Acoso a través de cualquier medio de comunicación a uno/a o más trabajadores/as.
 - Burlarse de las características físicas o psicológicas de una o más personas.
 - Atacar las actitudes y creencias políticas, religiosas y/o culturales de uno/a o más trabajadores/as.
 - Burlarse de la nacionalidad y/o del origen racial o étnico de una o más personas.
 - Atacar y/o burlarse de las actitudes y conductas relacionadas con la orientación sexual de uno/a o más trabajadores/as.
 - Burlarse de los intereses, pasatiempos y/o estilo de vida de uno/a o más trabajadores.
- e. Violencia psicológica y verbal a una o más personas pertenecientes al Ministerio. Entre otras conductas se destacan:
- Gritar, avasallar y/o insultar a uno/a o más trabajadores/as cuando está solo/a o en presencia de personas.
 - Amenazar verbalmente y de manera continuada a una o más personas o coaccionarlas.
 - Realizar gestos y/o amenazas de violencia física a uno/a o más trabajadores/as.
 - Propinar golpes menores y empujones a uno/a o más trabajadores/as.
 - Propinar maltrato físico (golpizas) a una o más personas.
- f. Cualquier otra acción que pueda atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de uno/a o más trabajadores/as que no haya sido mencionada en los puntos anteriores.

No será considerado como acoso laboral la existencia de diferencias de opinión, disputas y conflictos, que surgen como consecuencia de la natural diversidad que existe dentro de los grupos de trabajo y como parte de la interrelación entre las personas en el ejercicio de sus funciones, siempre y cuando se haga con el debido respeto.

Acoso laboral y género

El acoso laboral afecta la dignidad de las personas, y es en ambientes laborales donde se desvaloriza habitualmente su aporte, se discrimina para situarla en espacios simbólicos con comentarios denigrantes y donde además es más común que exista ataque a su vida privada. Esta situación se complejiza aún más cuando la persona asume jefatura de hogar o se tienen familiares enfermos.

En este contexto, constituye también acoso laboral el hostigamiento por la generación de un ambiente sexista: en los que se consideran comentarios homofóbicos, lesbofóbicos, bifóbicos o insultos sexistas; bromas, chistes o gestos de contenido sexual o sexista desagradables u ofensivos; comentarios sexuales que puedan resultar molestos o groseros; exhibición de materiales ofensivos por su carácter sexista, sexualmente provocador o pornográficos, entre otros.

7.1.3. Acoso sexual

Se define, de acuerdo a la Ley N° 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, 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".

El acoso sexual constituye una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia y vida interna del Ministerio, que vulnera derechos tales como la integridad y libertad personal, trato digno y el derecho al trabajo, a la igualdad y a la no discriminación. En este procedimiento se deja establecido que la conducta de la persona que genera el acoso sexual es la que debe ser investigada y sancionada, y no aquello que pueda justificar o minimizar el acoso sexual a partir de conductas de la persona acosada.

Distinguiendo algunos conceptos que se desprenden de la definición de acoso sexual, según el "Manual de autoaprendizaje sobre acoso sexual", de la Dirección del Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo (2006), es posible mencionar lo siguiente:

- a. Realizado por una persona:
 - Significa que el acoso sexual incluye el acoso de un hombre a una mujer, de mujer a hombre 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, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no puede alegar posteriormente 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 pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido.
- d. Con amenaza implícita o explícita 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.
- e. Acoso por razón de sexo:
 - El acoso por razón de sexo en el ámbito laboral es una de las manifestaciones de discriminación, por cuanto contribuye a un mantenimiento de la desigualdad en el trabajo. Es una conducta persistente contra una persona por razón de sexo respecto al acceso al trabajo remunerado, a la promoción dentro de la institución y al acceso a formación.
 - También está referido al efecto de atentar contra la dignidad de la persona por razón de sexo creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Un caso específico es el acoso por razón de embarazo o maternidad.

El acoso sexual, en gran parte de los casos, suele manifestarse por medio de alguna de las siguientes formas:

- Por chantaje: Se expresa a través de la exigencia formulada por un superior jerárquico, un subordinado/a o un/a compañero/a de labores para que se preste a una actividad de carácter o índole sexual con el objetivo de conseguir o conservar ciertas condiciones laborales, implicando un abuso de poder.
- Por intimidación: Consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter o índole sexual, que tienen por finalidad el coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, a través de la intimidación, el abuso o el acoso.

Según como se manifiesta, se presentan algunas descripciones conductuales de acoso sexual:

- i. Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces con connotación sexual). Equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmadas, besos, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales. Se considerarán conductas de acoso sexual, entre otras manifestaciones, acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza o connotación sexual que resulten ofensivas y no deseadas por el/la afectado/a, además de presiones físicas para tener contacto íntimo. Lo anterior, sin perjuicio que algunas de las conductas descritas también constituyan delitos sancionados penalmente.
- ii. Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual). Incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para

una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya dejado claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos y comentarios insinuantes u obscenos. Estos comportamientos asignan a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo. Se considerarán conductas de acoso sexual, entre otras manifestaciones, el uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para el/la afectado/a, bromas sexuales ofensivas, preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales, y formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.

- iii. 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 hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que las personas afectadas se sientan incómodas o amenazadas, afectando su situación laboral.
- iv. Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, entre otros, de carácter sexual). El acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Las conductas referidas pueden crear un ambiente de trabajo degradante para el acosado.
- v. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas.
- vi. Comentarios verbales sexistas: Dice relación con aquellas conductas verbales de naturaleza sexista.

Acoso sexual y género

El acoso sexual es, por sobre todo, una manifestación de relaciones de poder y desigualdad de género, donde las mujeres están mucho más expuestas a sufrirlo porque culturalmente no se les asigna poder en este ámbito y/o se les percibe como "objeto sexual" y/o porque se las percibe como competencia por el poder. 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 mujeres al mundo laboral remunerado. Sin bien la mayoría de los casos pueden ocurrir en dependencias del lugar de trabajo, también se puede dar en actividades institucionales fuera de éste.

Todas las conductas antes señaladas tienen por finalidad, evidenciar los hechos de una manera que facilite la comprensión, entendiendo que son muchas más las que pueden tener lugar y que son constitutivas de maltrato o acoso.

7.2. Denuncia

Para efectos del presente procedimiento, se entenderá por denuncia el acto formal que se presenta por escrito y por el cual se ponen en conocimiento de la autoridad competente hechos eventualmente constitutivos de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual.

Será responsabilidad del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas de la Subsecretaría o de quien ejerza sus funciones, difundir ampliamente el Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual.

7.3. Actores

A continuación se describe el rol de los actores involucrados en el presente procedimiento:

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Denunciante	Persona que pone en conocimiento de la autoridad competente el hecho eventualmente constitutivo de maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual. Puede ser la víctima o un tercero que conoce el hecho.

Denunciado/a	Persona cuya eventual conducta es objeto de denuncia.
Víctima	Persona en quien recae la acción denunciada de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual.
Testigos	Persona que tiene conocimiento de hechos eventualmente constitutivos de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual, y que declara sobre ellos en un procedimiento disciplinario.
Receptor/a de denuncia	<p>Persona a cargo de recibir la denuncia por escrito. En este procedimiento corresponde a la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, salvo si el/la denunciado/a se desempeña en dicho departamento (en cuyo caso la denuncia se interpondrá directamente ante la Jefatura Superior del Servicio).</p> <p>El receptor de denuncia estará encargado de:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Otorgar apoyo a la persona denunciante respecto a la formalización de la denuncia. -Derivar la denuncia, bajo estricta reserva, al Jefe Superior del Servicio. -Llevar registro de las denuncias presentadas.
Autoridad con potestad disciplinaria	Subsecretario/a de las Culturas y las Artes. Encargado/a de determinar la procedencia del respectivo procedimiento de investigación en contra del denunciado/a.
Investigador/a o Fiscal	Funcionario/a designado/a por la Jefatura Superior del Servicio, para instruir el proceso bajo estricta reserva, garantizando que ambas partes puedan ser oídas y cuidando que exista el debido resguardo de la dignidad tanto de la persona denunciante como de la denunciada, los/las testigos y todas las personas involucradas. El/la investigador/a o fiscal verificará la existencia de los hechos denunciados y propondrá una medida disciplinaria si considera que los hechos lo ameritan, en conformidad con las normas del Estatuto Administrativo que regulan la materia.
Actuario/a de Fiscal	Funcionario/a encargado/a de tomar acta, ser ministro/a de fe y estar presente en todas las declaraciones de la persona denunciante, denunciada y testigos.

8. ETAPAS DEL PROCESO

La persona que se sienta afectada o que desee poner en conocimiento alguna o más actuaciones que constituyan conductas de maltrato laboral, acoso laboral y/o acoso sexual, en que haya incurrido algún/a servidor/a de la Subsecretaría, podrá presentar la denuncia correspondiente. A continuación se detalla el procedimiento de denuncia, investigación y sanción del maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual.

8.1. Formalización de la denuncia

En efecto, cualquier trabajador/a, independiente de su escalafón y relación contractual, que se considere víctima de maltrato laboral, acoso laboral y/o acoso sexual, podrá presentar una denuncia. No obstante lo anterior, si un/a trabajador/a estima necesario denunciar una situación de maltrato laboral, acoso laboral y/o acoso sexual sufrida por otra/s persona/s, puede hacerlo siguiendo lo establecido en este procedimiento.

La denuncia deberá utilizar preferentemente el formato de denuncia por maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual que se adjunta como anexo en el presente documento. Asimismo, una denuncia fundada debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a. La denuncia deberá formularse por escrito.
- b. En la denuncia podrá solicitarse que sean secretos, respecto de terceros, con excepción del fiscal y el actuario, la identidad de la persona denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia. Si la persona denunciante formulare la petición señalada, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

Es menester señalar, que en materias de publicidad de sumarios administrativos, se aplicarán las reglas generales establecidas en la Ley N° 20.285, de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado. Sin embargo, tratándose de sumarios por maltrato laboral, acoso laboral y/o acoso sexual, deberá resguardarse, entre otras cosas, la identidad de las personas involucradas en estas investigaciones, declaraciones que pudieren afectar derechos de las personas, o en general, cualquier dato o antecedente que vulnere la dignidad de las personas.

La denuncia deberá ser fundada y contener:

- Nombre, apellido, número de cédula de identidad y firma de la persona denunciante.
 - Nombre, unidad y cargo en que se desempeña la/s persona/s denunciada/s o contener los datos necesarios para su individualización.
 - Individualización de las personas que pudieren haber presenciado o que tuvieren conocimiento de los hechos, en cuanto le constare a la persona denunciante.
 - Narración circunstanciada de los hechos que sustentan la denuncia. Siempre que sea posible, se deberá indicar fecha, hora y lugar en que éstos se produjeron, para generar un buen relato que describa las conductas manifestadas por el/la presunto/a acosador/a que avalarían la denuncia.
 - Acompañamiento o mención de los antecedentes y documentos que se estimen útil y que sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- c. La denuncia debe estar dirigida a la Jefatura Superior del Servicio, sin perjuicio de su envío material al/la receptor/a de denuncia (Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas).

La persona denunciante podrá entregar toda clase de pruebas sin restricción alguna, sin perjuicio de la facultad de la persona que investiga para declarar su exclusión si advierte que han sido creadas sobre la base de conceptos estereotipados de género. Al mismo tiempo, el/la investigador/a cuidará que en los interrogatorios y contrainterrogatorios a testigos no se incurra en patrones socioculturales discriminatorios en razón de género. Se prohíbe indagar sobre la vida sexual o afectiva de la persona denunciante ajena a los hechos investigados.

Es importante destacar que las pruebas, si bien facilitan el proceso de investigación y permiten comprobar el comportamiento ilícito, no son un requisito obligatorio para que una denuncia se dé por presentada. Lo más importante es generar un buen relato, una narración circunstanciada de los hechos, es decir, indicar los hechos concretos, percepciones, supuestos, horas, personas e intervenciones presentes en el o los hechos, en orden cronológico por el/la presunto/a maltratador/a o acosador/a que avalarían la denuncia.

Las denuncias que no cumplan con estos requisitos podrán entenderse por no presentadas. No obstante corresponderá a la persona receptora de la denuncia, orientar y brindar el apoyo necesario a la persona denunciante para su adecuada formalización.

Cabe señalar que no serán admisibles las denuncias anónimas ante la gravedad de los hechos expuestos, por tanto, deberá existir una clara identificación de las partes involucradas, y las circunstancias que motivaron la presentación de la denuncia.

Cuando una denuncia se tenga por no presentada, dicha decisión deberá ser formalizada a través del respectivo acto administrativo dictado por el/la Jefe/a Superior del Servicio, el cual deberá ser notificado al denunciante y al receptor de la denuncia.

8.2. Recepción y canalización de la denuncia

La denuncia se debe entregar en el Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, en un sobre cerrado que en su exterior indique "Confidencial". Este sobre no podrá ser abierto por la Sección de Gestión Administrativa y Documental ni por cualquier persona distinta al receptor de denuncia.

La Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, quien es el/la Receptor/a de Denuncias, cumplirá las siguientes funciones:

- Registrar la recepción de la denuncia.
- Entregar copia del registro a la persona denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.
- Entregar información a la persona denunciante de cómo procede una denuncia.
- Enviar la denuncia con celeridad y confidencialidad a la Jefatura Superior del Servicio. En caso de ausencia de la persona receptora, este rol corresponderá a su subrogante.
- No es función del/a receptor/a decidir si debe o no presentarse una denuncia ni realizar investigaciones para verificar su veracidad. Cumple una función exclusivamente canalizadora.
- De no cumplirse con esta obligación se incurrirá en responsabilidad administrativa.

Si el/la denunciado/a se desempeña en el Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, la denuncia se interpondrá directamente ante la Jefatura Superior del Servicio.

En caso que la persona denunciada sea la Jefatura Superior del Servicio, la denuncia se interpondrá directamente ante el/la Ministro/a de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. En caso de que la persona denunciada sea el/la Ministro/a de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, la denuncia se interpondrá directamente ante S.E. el/la Presidente/a de la República.

8.3. Recepción de la denuncia por parte de la autoridad con potestad disciplinaria.

La persona Receptora de Denuncias o, en su ausencia, su subrogante, deberá enviar la denuncia presentada con celeridad y confidencialidad a el/la Jefe/a Superior dentro del plazo de 1 día desde su recepción.

El/la Jefe/a Superior, contará con un plazo de **3 días**, contados desde la recepción de la denuncia, para resolver sobre la admisibilidad de la misma, entregando sus fundamentos. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada.

Excepcionalmente el/la Jefe/a Superior derivará la denuncia a la autoridad regional cuando los hechos denunciados tengan ocurrencia en las respectivas unidades regionales de su competencia, pero que esos hechos por su naturaleza o el espacio físico en que ocurrieron no puedan haber estado en conocimiento previo de esa autoridad regional. De todos modos para esta determinación excepcional se atenderá a los antecedentes presentados por el/la denunciante, en especial si en ellos consta que el/la denunciante estima o no que pudiera estar comprometida la objetividad del procedimiento disciplinario en caso de que el mismo sea instruido por la autoridad regional respectiva.

La excepción señalada solo puede tener lugar por instrucción del/la Jefe/a Superior del Servicio siempre y cuando sea pertinente para un mayor éxito en la investigación.

Transcurrido el plazo de 3 días a que se refiere el párrafo anterior, la persona receptora de la denuncia deberá informar este hecho a la autoridad competente a través de correo electrónico, para que ésta instruya el respectivo procedimiento disciplinario debiendo quedar tramitada la resolución respectiva dentro del plazo de **5 días desde el envío del correo.**

8.4. Investigación de la denuncia

La denuncia de maltrato laboral, acoso laboral y/o acoso sexual, una vez formalizada, genera la obligación dentro del Servicio de analizar los hechos para efectos de determinar la existencia de responsabilidad administrativa. La jurisprudencia administrativa así lo ha estimado (Dictámenes de Contraloría General de la República números 34.325 de 2006, 19.327 de 2008 y 36.766 de 2009).

Una vez formalizada la denuncia conforme a las exigencias expuestas y admitida ésta a tramitación, la Jefatura Superior del Servicio, podrá ordenar se instruya un procedimiento disciplinario, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas (Artículo 119 y siguientes, Título V De la Responsabilidad Administrativa, Estatuto Administrativo). Para estos efectos, dictará la resolución respectiva, designando investigador/a o fiscal para que lleve a cabo el procedimiento.

- a. Investigación Sumaria (Plazo investigación: cinco días): La Jefatura Superior del Servicio, designará para tal efecto a una persona que actuará como investigador/a. Realizada la investigación, la persona a cargo de investigar formulará los cargos, si procedieren, debiendo el afectado responder los mismos en un plazo de **2 días**, a contar de la fecha de notificación.

En el evento de solicitar la persona inculpada rendir pruebas sobre los hechos materia del procedimiento, quien investigue señalará un plazo para rendirla, el cual **no podrá exceder de 3 días**.

Vencido el plazo señalado, quien investigue procederá a emitir una vista o informe en el término de **2 días**, en el cual se contendrá la relación de los hechos, los fundamentos y conclusiones a que se hubiere llegado, formulando la proposición que estimare procedente. En caso de formularse cargos, el afectado deberá responder los mismos en el plazo de **2 días**, a contar de la fecha de su notificación.

Conocido el informe o vista, la autoridad que ordenó la investigación sumaria dictará la resolución respectiva en el plazo de **2 días**, la cual será notificada a la persona afectada, quien podrá interponer los recursos correspondientes.

Contra la resolución de la autoridad competente, el afectado podrá interponer recurso de reposición en el término de **2 días**, ante el emisor de dicha resolución, apelando, en subsidio para ante el/la Jefe/a Superior de la institución. La apelación sólo procederá en caso que la medida haya sido aplicada por otra autoridad.

El plazo para resolver la reposición o el recurso de apelación, cuando corresponda, será en ambos casos de **2 días**.

- b. Sumario Administrativo (Plazo investigación: 20 días sin perjuicio de su prórroga hasta por 60 días en total): Si en el transcurso de una investigación sumaria se constata que los hechos revisten una mayor gravedad, o si la naturaleza de los hechos denunciados o su gravedad así lo exigiere (el acoso sexual constituye un hecho de mayor gravedad), la autoridad competente ordenará instruir el sumario administrativo mediante resolución, en la cual se designará a el/la fiscal que estará a cargo del mismo.

La persona designada fiscal deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que la persona funcionaria que aparezca involucrada en los hechos. Si designada la persona fiscal, apareciere involucrada en los hechos investigados una persona funcionaria de mayor grado o jerarquía, continuará aquella persona sustanciando el procedimiento hasta que disponga el cierre de la investigación.

Quien sea fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y las personas funcionarias estarán obligadas a prestar colaboración que se les solicite.

La investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo de **20 días**, al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán los cargos a la o las personas afectadas o se solicitará el sobreseimiento, para lo cual habrá un plazo de **3 días**.

En casos calificados, al existir diligencias pendientes decretadas oportunamente y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo de instrucción del sumario hasta completar **60 días**, resolviendo sobre ello el/la Jefe/a Superior de la institución.

El sumario será secreto hasta la formulación de los cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para el inculpado y para el/la abogado/a que asumiere su defensa, quien tendrá un plazo de **5 días** para presentar los descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas, desde su notificación.

Contestados los cargos o vencido el plazo del periodo de prueba la persona fiscal emitirá, dentro de los **5 días** siguientes, un dictamen en el cual propondrá la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar, elevando los antecedentes del sumario a la autoridad que instruyó el procedimiento disciplinario.

Cuando los hechos investigados y acreditados en el sumario pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, el dictamen deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria, sin perjuicio de la denuncia que los delitos debió hacerse en la oportunidad debida.

Recibidos los antecedentes, la autoridad deberá resolver en el plazo de **5 días**, dictando al efecto una resolución en la cual absolverá a la persona inculpada o aplicará la medida disciplinaria, en su caso.

Para efectos de impugnar la resolución que impone la sanción en un sumario administrativo, regirá lo dispuesto en los artículos 141 y 142 del Estatuto Administrativo:

"Artículo 141.- En contra de la resolución que ordene la aplicación de una medida disciplinaria, procederán los siguientes recursos:

- a) De reposición, ante la misma autoridad que la hubiere dictado, y*
- b) De apelación ante el superior jerárquico de quien impuso la medida disciplinaria.*

El recurso de apelación sólo podrá interponerse con el carácter de subsidiario de la solicitud de reposición y para el caso que ésta no sea acogida.

Los recursos deberán ser fundados e interponerse en el plazo de cinco días, contado desde la notificación, y deberán ser fallados dentro de los cinco días siguientes.

Artículo 142.- Acogida la apelación o propuesta la aplicación de una medida disciplinaria distinta, se devolverá la resolución correspondiente con el sumario, a fin de que se dicte en el plazo de cinco días la que corresponda por la autoridad competente."

Cabe señalar que conforme a la abundante y uniforme jurisprudencia de la Contraloría General de la República, los plazos establecidos para las actuaciones de la Administración no son fatales, sin perjuicio de las eventuales responsabilidades administrativas que puedan derivarse del incumplimiento de dichos plazos (entre otros, dictamen N° 61059-2011 de la Contraloría General de la República).

Tanto la denuncia como las diligencias que se practiquen y medidas preventivas que se adopten se ajustarán a lo establecido en el artículo 137 del Estatuto Administrativo en cuanto al carácter de reservadas y secretas, lo cual constituye una obligación administrativa para aquellos/as trabajadores/as que intervengan en el proceso. Esta obligación tiene como objetivo salvaguardar la dignidad e integridad de las personas involucradas.

Todo procedimiento disciplinario deberá finalizar con sobreseimiento, absolución o con la aplicación de la sanción administrativa correspondiente. La resolución que cierre la investigación y la que proponga el sobreseimiento o formule cargos, se notificará a la persona denunciante y a la persona denunciada de conformidad a lo previsto en el Estatuto Administrativo.

8.5. Sanciones

Las personas denunciadas podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- **Censura:** consiste en la represión por escrito que se hace al funcionario/a, de la cual se dejará constancia en la hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente.
- **Multa:** consiste en la privación de porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un 20 por ciento de ésta. El/la funcionario/a en todo caso mantendrá su obligación de servir al cargo. Se dejará constancia de ella en la hoja de vida del funcionario/a de la multa impuesta, mediante una anotación de demérito en el factor de calificación correspondiente.
- **Suspensión del empleo desde 30 días a tres meses:** la suspensión del empleo consiste en la privación temporal del empleo con goce de un 50% a un 70% de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo. Se dejará constancia de ella en la hoja de vida del funcionario/a mediante una anotación de demérito de seis puntos en el factor correspondiente.
- **Destitución:** es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un/a funcionario/a. La medida disciplinaria procederá solo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa. De constatarse acoso sexual, corresponderá sancionar únicamente con la medida de destitución.

Sin perjuicio del resultado del procedimiento administrativo, la Autoridad deberá instruir las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada.

8.6. Medidas Preventivas tomadas por el Fiscal en caso que se instruya sumario administrativo:

En las denuncias que deriven en un sumario administrativo, el/la fiscal, en caso de estimarlo necesario, podrá disponer las medidas preventivas indicadas en el artículo 136 del Estatuto Administrativo, las que pueden aplicarse durante el curso de un sumario administrativo, estas medidas corresponden a:

- Destinar transitoriamente a la/s persona/s inculpada/s a otro cargo dentro de la misma institución o ciudad.
- Suspender de sus funciones a la/s persona/s inculpada/s.

8.7. Protección a los denunciantes

Los/as funcionarios/as que denuncien situaciones de maltrato, acoso laboral y/o sexual, tendrán los derechos establecidos en el artículo 90 A del Estatuto Administrativo, los que tienen por finalidad resguardar la estabilidad y condiciones del empleo de la persona denunciante, por los plazos que la norma señala:

- 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 90 días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.
- No ser trasladados/as de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.
- No ser objeto de precalificación anual, si el/la denunciado/a fuese su superior/a jerárquico/a, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el/la 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.

A contar de la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva tenerla por no presentada o, en su caso, hasta concluida la investigación sumaria

o sumario, incoados a partir de la citada denuncia, no podrá ponerse término anticipado al nombramiento en calidad de contrata, de un funcionario denunciante. De la misma manera tampoco podrá ponerse término anticipado al contrato de honorarios de un servidor denunciante contratado bajo dicha calidad o poner término al contrato de trabajo de un denunciante que esté contratado bajo el Código del Trabajo.

8.8. Falsa denuncia

Si producto de la investigación realizada se constatará que los hechos que motivaron la denuncia son inexistentes o infundados (falsa denuncia), la persona denunciante podría ser sancionada de acuerdo a lo establecido en el Estatuto Administrativo, o el Código del Trabajo, según corresponda. La calificación de una falsa denuncia, es determinada por la persona que cumple el rol de investigador/a o fiscal en el proceso disciplinario.

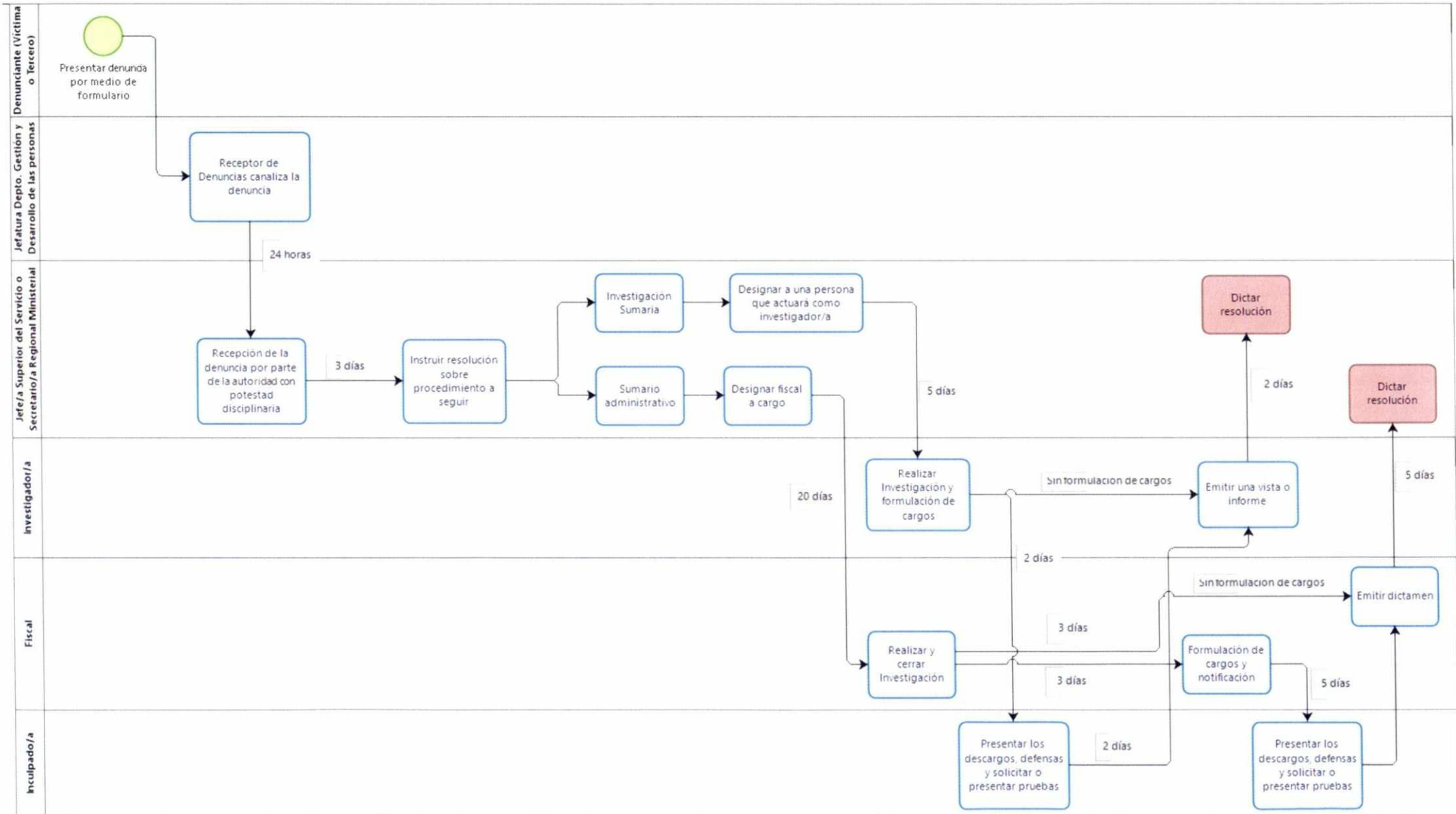
Lo anterior, sin perjuicio de la eventual responsabilidad penal en que pudiere incurrir el denunciante.

8.9. Plazos

Los plazos a que se refiere el presente procedimiento serán de días hábiles, es decir, sin contar sábados, domingos y festivos.

9. DIAGRAMA DE FLUJO

Para facilitar la lectura del procedimiento descrito, se presenta a continuación un diagrama de flujo como complemento del mismo, que dice relación con el desarrollo estándar del procedimiento de denuncia y procedimiento sumarial.



10. ANEXO

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

INDICACIONES:

- Favor entregar el formulario en un sobre cerrado en el Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, identificando su carácter de reservado y dirigido a el/la Jefe/a Superior del Servicio.
- Al momento de entregar la denuncia, favor asegurarse de que el comprobante de recepción de documento esté debidamente firmado.
- En el sobre adjuntar los documentos que respalden la denuncia (si los hubiera).

DECLARACIÓN DE DENUNCIA

En la ciudad de _____, Región de _____,
a _____ del mes de _____ del año _____, yo
_____, R.U.N. _____,
Cargo/Función _____,
Unidad/Depto./Sección/Oficina _____, vengo
a manifestar hechos que de acuerdo a lo establecido en el procedimiento de Denuncia y
Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual de la Subsecretaría de las
Culturas y las Artes, eventualmente constituyen una situación de (favor marcar con una "x"
la alternativa que corresponda):

Maltrato laboral	<input type="checkbox"/>	Acoso laboral	<input type="checkbox"/>	Acoso sexual	<input type="checkbox"/>
------------------	--------------------------	---------------	--------------------------	--------------	--------------------------

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN RESPECTO A QUIEN REALIZA LA DENUNCIA (favor marcar con una "x" la alternativa que corresponda)

Víctima (persona en quien recae la acción de maltrato laboral, acoso laboral y sexual) _____

Denunciante (un tercero que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia organizacional y que NO es la víctima de tales acciones) _____

2. DATOS DEL/LA DENUNCIANTE (solo en caso de que el/la denunciante NO sea la víctima)

Nombre completo	
Depto./Unidad/Área de desempeño	
Cargo que desempeña	

3. DATOS DE LA VÍCTIMA

Nombre completo	
-----------------	--

RUT		Teléfono de contacto		
Correo electrónico				
Dirección particular				
Comuna		Región		
Depto./Unidad/Área de desempeño				
Cargo que desempeña				
Nivel Central	<input type="checkbox"/>	Nivel Regional	<input type="checkbox"/>	
Calidad contractual	Planta <input type="checkbox"/>	Contrata <input type="checkbox"/>	Honorarios <input type="checkbox"/>	Código del Trabajo <input type="checkbox"/>

4. DATOS DEL/LA DENUNCIADO/A – VICTIMARIO/A

Nombre completo				
Depto./Unidad/Área de desempeño				
Cargo que desempeña				
Nivel Central	<input type="checkbox"/>	Nivel Regional	<input type="checkbox"/>	
Calidad contractual	Planta <input type="checkbox"/>	Contrata <input type="checkbox"/>	Honorarios <input type="checkbox"/>	Código del Trabajo <input type="checkbox"/>

5. ANTECEDENTES DE LOS HECHOS *(favor marcar con una "x" la alternativa que corresponda)*

5.1. Nivel jerárquico del/la denunciado/a–victimario/a respecto a la víctima:

--

Nivel Superior <input type="checkbox"/>	Igual Nivel <input type="checkbox"/>	Nivel Inferior <input type="checkbox"/>
---	--------------------------------------	---

5.2. ¿El/la denunciado/a-victimario/a corresponde a la jefatura superior inmediata de la víctima?

Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
-----------------------------	-----------------------------

5.3. ¿El/la denunciado/a-victimario/a trabaja directamente con la víctima?

Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Ocasionalmente <input type="checkbox"/>
-----------------------------	-----------------------------	---

5.4. ¿La víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

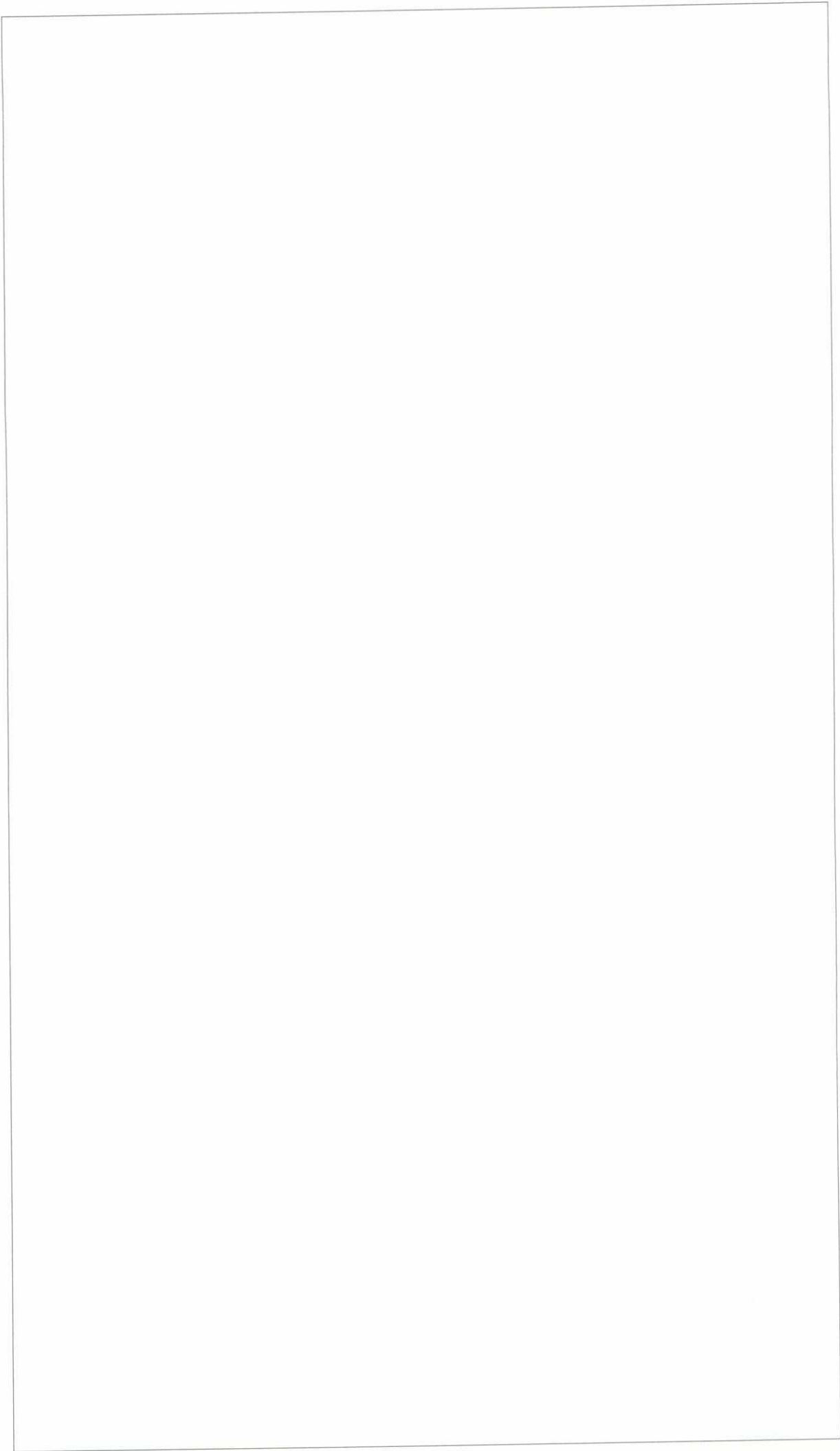
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
-----------------------------	-----------------------------

5.5. Tiempo de ocurrencia de las conductas de violencia organizacional:

Años <input type="checkbox"/>	Meses <input type="checkbox"/>	Semanas <input type="checkbox"/>	Días <input type="checkbox"/>
¿Cuántos? <input type="text"/>	¿Cuántos? <input type="text"/>	¿Cuántos? <input type="text"/>	¿Cuántos? <input type="text"/>

6. NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS

6.1. Describa las conductas manifestadas, en orden cronológico, por el/la presunto/a acosador/a que avalarían la denuncia (*favor señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia*). (*Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta*)



6.2. Señale individualización de quién o quiénes hubieran cometido actos atentatorios a la dignidad de las personas (*favor señalar nombres lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia*). (*Si lo desea puede relatar los hechos en hoja adjunta*)

Nombre	Depto./Unidad/Área de desempeño	Cargo	Teléfono

Nombre	Depto./Unidad/Área de desempeño	Cargo	Teléfono

Nombre	Depto./Unidad/Área de desempeño	Cargo	Teléfono

6.3. Señale individualización de las personas que hubieren presenciado o tuvieran información de lo sucedido (testigos) (favor señalar nombres lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). (Si lo desea puede relatar los hechos en hoja adjunta)

Nombre	Depto./Unidad/Área de desempeño	Cargo	Teléfono
Nombre	Depto./Unidad/Área de desempeño	Cargo	Teléfono
Nombre	Depto./Unidad/Área de desempeño	Cargo	Teléfono

7. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE ACREDITAN LA DENUNCIA (En lo posible, se deben adjuntar al formulario). (Favor marcar con una "x" la alternativa que corresponda)

<input type="checkbox"/>	Ninguna evidencia específica	<input type="checkbox"/>	Testigos
<input type="checkbox"/>	Correos electrónicos	<input type="checkbox"/>	Fotografías
<input type="checkbox"/>	Videos	<input type="checkbox"/>	Otros documentos de respaldo
Si respondió "Otros documentos de respaldo", favor señale cuál/es:			
Observaciones			

(Si desea incorporar otros antecedentes no considerados en el formulario, favor señalar)

LOS ANTECEDENTES RECEPCIONADOS SERÁN DERIVADOS A LA JEFATURA SUPERIOR DEL SERVICIO, SEGÚN CORRESPONDA, QUIEN SEGÚN LOS ANTECEDENTES AQUÍ SEÑALADOS INSTRUYE EL INICIO DE LA INVESTIGACIÓN PERTINENTE.

NOMBRE Y FIRMA DEL/LA DENUNCIANTE

FECHA ____/____/____

COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO

COPIA DE LA PERSONA QUE **RECIBE** EL DOCUMENTO

NOMBRE - FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA ____/____/____

(FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO)

NOMBRE - FIRMA RECEPTOR/A



COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO

COPIA DE LA PERSONA QUE **ENTREGA** EL DOCUMENTO

NOMBRE - FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA ____/____/____

(FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO)

NOMBRE - FIRMA RECEPTOR/A

ARTÍCULO SEGUNDO: DÉJASE sin efecto la resolución exenta N° 1445 de 2016 que aprobó el Procedimiento de Prevención y Tratamiento del Acoso Laboral y Acoso Sexual del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes.

ARTÍCULO TERCERO: Una vez que se encuentre totalmente tramitada, **publíquese** la presente resolución en el sitio electrónico de Gobierno Transparente del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, por el Departamento Jurídico, en el ítem "Potestades, competencias, facultades, atribuciones y tareas"; a objeto de dar cumplimiento con lo previsto en el artículo 7° de la Ley N° 20.285 sobre Acceso a la Información Pública y en el artículo 51 de su Reglamento.



JUAN CARLOS SILVA ALDUNATE
SUBSECRETARIO DE LAS CULTURAS Y LAS ARTES
MINISTERIO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y EL PATRIMONIO