



5463

APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCION DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" Y DEJA SIN EFECTO RESOLUCION EXENTA N° 440 DE 18 DE ENERO DE 2017 QUE "APRUEBA PROCEDIMIENTO INTERNO PARA TRAMITACION DE DENUNCIAS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" EN EL SENTIDO QUE INDICA.

CAG/CEC/MAC/DCC/CEWBM/EUC/euc

MINISTERIO DE HACIENDA OFICINA DE PARTES RECIBIDO

2658.

CONTRALORIA GENERAL TOMA DE RAZON RECEPCION DEPART. JURIDICO, DEPART. T.R. Y REGISTRO, DEPART. CONTABIL., SUB. DEP. C. CENTRAL, SUB. DEP. E. CUENTAS, SUB. DEP. C. P. Y BIENES NAC., DEPART. AUDITORIA, DEPART. V.O.P., U Y T, SUB. DEP. MUNICIP. REFRENDACION REF. POR \$, IMPUTAC., ANOT. POR \$, IMPUTAC., DEDUC. DTO.

N° 11 / EXENTA.

SANTIAGO, 02 ENE 2019

Hoy se resolvió lo que sigue:

VISTOS: 1) Lo establecido en los artículos N°s 1°, 6°, 7°, 8° y 19° de la Constitución Política de la República; 2) Lo dispuesto por los artículos 2°, 3°, 5°, 18 y 31 la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado a través del D.F.L. N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; 3) Las facultades que me otorga el artículo 6° numerales 1,2,10,14,16,24 y 25 del D.L. N° 2.859, de 1979 del Ministerio de Justicia que fijó la Ley Orgánica de Gendarmería de Chile; 4) Lo dispuesto en la Ley N° 19.880, que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; 5) El DFL N° 1 del año 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que tipifica y sanciona el acoso laboral y sexual 6) La Resolución N° 1, de 11 de mayo de 2017, que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas, a todos los servicios públicos conforme la facultad establecida en el

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCION DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" Y DEJA SIN EFECTO RESOLUCION EXENTA N° 440 DE 18 DE ENERO DE 2017 QUE "APRUEBA PROCEDIMIENTO INTERNO PARA TRAMITACION DE DENUNCIAS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" EN EL SENTIDO QUE INDICA.

Dirección Nacional Unidad de Fiscalia Rosas N° 1274, Santiago Fono: 29163490 www.gendarmeria.cl

artículo 2°, letra q), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N° 19.882, establece la dictación de las normas relativas a estándares en Ambientes Laborales y Calidad de Vida; 7) La Resolución Exenta N° 440 del 18 de enero de 2017, que "Aprueba procedimiento interno para tramitación de denuncias de maltrato, acoso laboral y sexual" en el sentido que indica; 8) Ley N° 20.607, que tipifica y sanciona el acoso laboral 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 del Trabajo; 9) Lo dispuesto en el DFL N° 29 de 2005, del Ministerio de Hacienda que fija el texto refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; 10) El instructivo Presidencial N° 06 del 23 de Mayo de 2018, sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado; 11) Las "Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual", del Servicio Civil, actualización 2018; 12) El resolutivo II de la Resolución Exenta N° 6.614, del 19 de octubre de 2018, que "Crea y dispone el funcionamiento de la Comisión de Prevención y Control del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual en Gendarmería de Chile"; 13) Lo referido en la Resolución N° 1600, del año 2008, modificada en lo pertinente por la Resolución N° 10, de fecha 27 de febrero de 2017 ambas de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, los desafíos actuales en la administración pública exigen contar con políticas de gestión y desarrollo de personas y altos directivos públicos que promuevan un mejor empleo público y un Estado al servicio de la ciudadanía. Contar, asimismo, con ambientes laborales saludables y que garanticen condiciones de respeto y buen trato, contribuye al logro de los objetivos institucionales y a brindar mejores servicios a la ciudadanía.

SEGUNDO: Que, la Ley N° 19.882, crea la Dirección Nacional del Servicio Civil y fija su ley orgánica, otorgándose a éste la facultad de impartir normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas, además de velar por su cumplimiento.

TERCERO: Que, en este contexto, el Considerando N° 17, de la Resolución N° 1, de 11 de mayo de 2017, que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas, a todos los servicios públicos conforme la facultad establecida en el artículo 2°, letra q),

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" Y DEJA SIN EFECTO RESOLUCIÓN EXENTA N° 440 DE 18 DE ENERO DE 2017 QUE "APRUEBA PROCEDIMIENTO INTERNO PARA TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" EN EL SENTIDO QUE INDICA.

de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N° 19.882, establece: "Que, la emisión de normas sobre Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral tiene por finalidad lograr que los servicios públicos desarrollen Programas de Calidad de Vida Laboral, con el objeto de propender a mejores grados de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social por parte de los funcionarios en su labor y su entorno de trabajo, con el fin de cumplir con los objetivos institucionales y así entregar mejores servicios a la ciudadanía".

CUARTO: Que, en el sentido antes expuesto, el título VII de la resolución antes mencionada, establece en sus artículos 43 y 44 algunas acciones a realizar por el Servicio, dentro de ellas el elaborar, aplicar y difundir un procedimiento de denuncia e investigación del maltrato, acoso laboral y sexual, teniendo presente la normativa vigente, requiriendo adicionalmente, crear y desarrollar planes anuales de prevención y seguimiento en la materia, con el fin de promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas.

QUINTO: Que, el procedimiento de denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual se sustenta en los siguientes principios orientadores:

Confidencialidad: que se traduce en que el proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quien asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los funcionarios tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso.

Imparcialidad: Implica que se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como 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.

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

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" Y DEJA SIN EFECTO RESOLUCIÓN EXENTA N° 440 DE 18 DE ENERO DE 2017 QUE "APRUEBA PROCEDIMIENTO INTERNO PARA TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" EN EL SENTIDO QUE INDICA.

Responsabilidad: Cada 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, podría ser objeto de medidas disciplinarias.

Igualdad de Género: Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre mujeres y hombres, y que se garantizan a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

SEXTO: Que, lo anterior se encuentra en armonía a lo establecido por el Servicio Civil, a través de sus "Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual", y por el Instructivo Presidencial N° 06, del 23 de mayo de 2018.

SÉPTIMO: Que, con el fin de dar cumplimiento a las directrices antes mencionadas, se debe modificar la Resolución Exenta N° 440, de fecha 18 de enero de 2017, que "Aprueba Procedimiento Interno para Tramitación de Denuncias de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual" en el sentido que indica:

En consecuencia

He determinado dictar la siguiente

RESOLUCIÓN.

I.- DÉJESE SIN EFECTO la Resolución Exenta N° 440, del 18 de enero de 2017, de la Dirección Nacional de Gendarmería de Chile que "Aprueba procedimiento interno para tramitación de denuncias de maltrato, acoso laboral y sexual".

II.- APRUÉBASE, el siguiente procedimiento interno para tramitación de denuncias de maltrato, acoso laboral y sexual, contenido en el referido acto administrativo, por el siguiente:

Artículo 1º. Conceptos Generales: Para los efectos de este procedimiento, se entenderá por:

a) **Violencia Organizacional:** Aquella que comprende las agresiones ejercidas en el contexto laboral, se pueden presentar de las siguientes maneras dependiendo de la persona que la ejecute:

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" Y DEJA SIN EFECTO RESOLUCIÓN EXENTA N° 440 DE 18 DE ENERO DE 2017 QUE "APRUEBA PROCEDIMIENTO INTERNO PARA TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" EN EL SENTIDO QUE INDICA.

- **Vertical descendente:** Desde la jefatura hacia un subordinado. Si bien podría darse el caso de que el acosador tenga más de una víctima, suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.
- **Vertical ascendente:** Desde los subordinados/as hacia las jefaturas. En este caso, dado que siempre se requiere "poder" para acosar, suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura. Sólo así alcanzan a invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.
- **Horizontal:** Se produce entre colegas o grupos de pares. En este caso suelen ser grupos los que cometen hostigamiento, ya que siempre se requiere "poder" para acosar.
- **Conductas que vulneran la dignidad de las personas:** Este tipo de conductas aluden a un concepto amplio llamado violencia laboral o violencia en el puesto de trabajo. Corresponde a un fenómeno multicausal, pudiendo ocurrir por razones culturales, organizacionales, políticas, entre otras, en la que se presentan situaciones hostiles contra una o varias personas, cuyos efectos son negativos para quien los padece; actúa una víctima (o víctimas) y un victimario (o victimarios).

Para ejercer conductas que vulneren la dignidad de las personas debe existir asimetría de poder lo que no es, necesariamente, sinónimo de jerarquía. Es decir, una persona profesa mayor poder contra otro u otros, provocando diferencias donde una o varias personas ejercen dominación contra otro u otros, ya sea que se esté frente a una relación de tipo descendente, ascendente u horizontal.

Son conductas que pueden darse de forma interna, es decir, dentro de la organización, y también de forma externa, por ejemplo entre trabajadores y externos a la institución, entre otros.

Las conductas que vulneran la dignidad de las personas impactan a la organización completa, ya que no solo constituye una alta fuente de discriminación y de estigmatización para víctima como victimario, sino que cuando se producen los equipos de trabajo y toda la organización en su conjunto se ve involucrada y dañada.

b) Maltrato Laboral: Se define 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 y psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" Y DEJA SIN EFECTO RESOLUCIÓN EXENTA N° 440 DE 18 DE ENERO DE 2017 QUE "APRUEBA PROCEDIMIENTO INTERNO PARA TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" EN EL SENTIDO QUE INDICA.

por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica.

Es una conducta que constituye agresión, puede ejercerlo una jefatura, un par o conjunto de compañeros de trabajo. El efecto de esta acción agresiva puede ser el menoscabo y humillación, causado por acciones discriminatorias u otras que vulneraren sus derechos fundamentales.

Las conductas más comunes de Maltrato Laboral tienen las siguientes características:

- La conducta violenta es 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 serán esenciales.
- La acción es evidente, debido a que cuando nos referimos a conductas de maltrato 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 personas, 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 se vaya de la organización como sucede con el acoso laboral.
- El maltrato afecta la dignidad de las personas al igual que el acoso 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.

c) Acoso Laboral: Se define, como "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."

Para los efectos anteriores, las conductas ocasionales o conflictos incipientes no constituyen acoso, así tampoco situaciones como el stress derivado del exceso de trabajo, una amonestación del jefe directo, críticas aisladas,

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" Y DEJA SIN EFECTO RESOLUCIÓN EXENTA N° 440 DE 18 DE ENERO DE 2017 QUE "APRUEBA PROCEDIMIENTO INTERNO PARA TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" EN EL SENTIDO QUE INDICA.

jornadas de trabajo extensas o la prestación de servicios en precarias condiciones laborales.

Una conducta del tipo acoso tiene lugar cuando los hostigamientos son periódicos en el lugar de trabajo con la finalidad de humillar y marginar a un determinado trabajador, y muchas veces acompañados de daños a la salud.

Algunos ejemplos de conductas abusivas (comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos):

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en este tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambios tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidad de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vista a estigmatizarle ante otros compañeros o jefes.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas a elementos ajenos a él, como la causalidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.
- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" Y DEJA SIN EFECTO RESOLUCIÓN EXENTA N° 440 DE 18 DE ENERO DE 2017 QUE "APRUEBA PROCEDIMIENTO INTERNO PARA TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" EN EL SENTIDO QUE INDICA.

La diferencia entre los conceptos de maltrato y acoso laboral, se resume en la siguiente tabla:

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 desgatar a la/s víctima/s
- La agresión es esporádica	- El hostigamiento es reiterado
- Afecta la dignidad de las personas	- Afecta la dignidad de las personas

d) **Acoso Sexual:** Se entiende por acoso sexual 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.

De esta definición se desprenden algunos conceptos importantes de distinguir:

- a) Realizada por una persona:
 - Significa que el acoso sexual, incluye no solo 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 de 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 una 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 acercamiento 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

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" Y DEJA SIN EFECTO RESOLUCIÓN EXENTA N° 440 DE 18 DE ENERO DE 2017 QUE "APRUEBA PROCEDIMIENTO INTERNO PARA TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" EN EL SENTIDO QUE INDICA.

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.

Los siguientes son ejemplos y descripciones conductuales atribuibles al tipo de Acoso Sexual:

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

- 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 del trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Estos comportamientos asignan a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.

- 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 los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.

- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas de carácter sexual): el acoso sexual no es una tentativa de 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 vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo denigrante para el acosado.

Artículo 2°. Alcance: Este procedimiento aplica a toda persona que trabaja en Gendarmería de Chile, en calidad de planta, contrata u honorarios.

Se incorporarán los alumnos/as en práctica y becarios de la Escuela Institucional que sufran o que tomen conocimiento de conductas o hechos definidos como maltrato, acoso laboral y sexual.

Artículo 3°. Actores y Roles: para los efectos de este procedimiento, se entenderá por:

- Víctima/s: Persona o personas en quien/es recae la acción de maltrato, acoso laboral o sexual.
- Denunciante: persona (sea víctima o un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral o sexual.
- Denunciado/a: persona/s cuya supuesta conducta es objeto de denuncia.

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" Y DEJA SIN EFECTO RESOLUCIÓN EXENTA N° 440 DE 18 DE ENERO DE 2017 QUE "APRUEBA PROCEDIMIENTO INTERNO PARA TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" EN EL SENTIDO QUE INDICA.

- Oficina de Gestión Documental: Encargados de recepcionar la denuncia.
- Jefe/a del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas: Posee el rol de Receptor de Denuncia. Además, propone las medidas preventivas que considera pertinentes.
- Director/a Nacional: analiza la denuncia y antecedentes, y evalúa su admisibilidad.

Artículo 4°. Procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual: El procedimiento se inicia con la denuncia, la que deberá ser dirigida al Director Nacional de Gendarmería de Chile, formularse por escrito, ser firmada por el denunciante, fundada y cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Identificación y domicilio del denunciante.
- b. Narración circunstanciada de los hechos.
- c. La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- d. Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

Las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente podrán entenderse por no presentadas.

Para facilitar el cumplimiento de la formalidad antes indicada se dispondrá de un **Formulario de Denuncia**, en el sistema intranet de la Institución y cuya utilización no será excluyente para determinar la admisibilidad de esta cuando cumpla con las cláusulas establecidas anteriormente.

Artículo 5°. Receptor de Denuncia: las denuncias deberán ser presentadas ante la Oficina de Gestión Documental respectiva, en sobre cerrado indicando el carácter de confidencialidad de su contenido, pudiendo asimismo ser presentadas ante el Jefe/a del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas institucional.

El receptor para estos efectos cumple una función exclusivamente canalizadora hacia el/la Director/a Nacional, no correspondiéndole tomar conocimiento del contenido de las denuncias ni pronunciarse al respecto.

El receptor deberá registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro al denunciante a fin de garantizar el cumplimiento de los plazos de respuesta.

Si la denuncia es presentada ante el Jefe/a del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, este último podrá orientar e informar al denunciante o víctima sobre el procedimiento, el formulario de denuncia, así como otras materias pertinentes, pudiendo asimismo, ordenar que se dispongan medidas preventivas

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" Y DEJA SIN EFECTO RESOLUCIÓN EXENTA N° 440 DE 18 DE ENERO DE 2017 QUE "APRUEBA PROCEDIMIENTO INTERNO PARA TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" EN EL SENTIDO QUE INDICA.

para el resguardo de la víctima, la derivación a duplas psicosociales o diversos programas de apoyo psicosocial al personal.

Recepcionada la denuncia por la Jefatura Superior del Servicio, esta deberá, en un plazo de 3 días hábiles, contados desde su recepción, resolver si procede disponer la instrucción de un procedimiento disciplinario para determinar posibles responsabilidades administrativas involucradas, particularmente aquellas que pudiesen atentar contra el Principio de Probidad Administrativa, e implicar atentados a la dignidad de las personas.

Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, se tendrá por admitida a tramitación.

Sin perjuicio de lo anterior, todo funcionario que tome conocimiento de hechos que pudieran constituir una transgresión a la dignidad de los trabajadores, en cualquiera de los términos a los que se refiere el presente instrumento, tendrá la obligación de realizar la denuncia correspondiente ante la superioridad institucional.

Artículo 6°. Información del proceso: Durante el proceso de tramitación de la denuncia y posterior investigación, el denunciante/víctima puede contactarse con el Receptor de la Denuncia para obtener información del estado en que se encuentra el proceso.

Artículo 7°. Medidas de restauración: El Departamento Gestión y Desarrollo de Personas, sin importar el resultado de la investigación, en conjunto con la jefatura correspondiente, deberá implementar las medidas necesarias para restaurar un clima y ambiente laboral saludable en el área afectada, a través de metodologías de trabajo definidas para cada caso.

Artículo 8°. Resultado de la investigación: En caso de constatarse por el fiscal administrativo la existencia de maltrato, acoso Laboral y/o Sexual, es decir la existencia de conductas atentatorias a la dignidad de los funcionarios/as, y cumplidos todos los pasos y formalidades del proceso sumarial, y efectuada la propuesta fiscal corresponderá al Director/a Nacional sancionar conforme a lo establecido en el Título V del Estatuto Administrativo, "De la Responsabilidad Administrativa", artículos 119° y siguientes de ese texto legal. Por el contrario, si como resultado de la investigación de los hechos se comprueba que hubo intención expresa de causar perjuicio o de injuriar, por parte del/la denunciante, el Servicio deberá aplicar las sanciones determinadas en el marco de la normativa legal vigente.

III.- DELÉGASE, en el Jefe/a del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, la facultad de ordenar que se dispongan medidas preventivas para el resguardo de la víctima, tales como la

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" Y DEJA SIN EFECTO RESOLUCIÓN EXENTA N° 440 DE 18 DE ENERO DE 2017 QUE "APRUEBA PROCEDIMIENTO INTERNO PARA TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" EN EL SENTIDO QUE INDICA.

derivación a duplas psicosociales o diversos programas de apoyo psicosocial al personal.

IV.- DELÉGASE, en la Jefatura de la Unidad de Fiscalía, la facultad de firmar, bajo la fórmula "por orden del Director Nacional", en las materias relacionadas con la designación de las fiscalías administrativas Ad-hoc, en sumarios de cualquier tipo incoados por esta Dirección Nacional, cuando los fiscales en el curso de sus investigaciones lo requieran para la conclusión de sus respectivos procesos; encontrándose ya delegada en la Jefatura de la Unidad de Fiscalía la facultad de firmar, bajo la fórmula "por orden del Director Nacional", la autorización de prórrogas en sumarios administrativos, mediante la Resolución Exenta N° 4997 de 10 de junio de 2016, de la Dirección Nacional.

V.- COMUNÍQUESE, a todos los Directores Regionales del Servicio, quienes deberán poner en conocimiento de forma inmediata y expedita este resolutivo a todos los funcionarios de su dependencia.

VI.- DÉJESE SIN EFECTO todo precepto contenido en un acto administrativo anterior que sea contrario a las disposiciones de la presente resolución.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.



CHRISTIAN ALVEAL GUTIÉRREZ
DIRECTOR NACIONAL
GENDARMERÍA DE CHILE

DISTRIBUCIÓN:

- Sr. Director Nacional de Gendarmería (s)
- Subdirección Operativa
- Subdirección Técnica
- Subdirección de Administración y Finanzas
- Direcciones Regionales (16)
- Escuela de Gendarmería de Chile
- Unidad de Fiscalía Dirección Nacional
- Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
- Sección Capacitación Escuela
- Ayudantía Escuela
- ESFORPEN.
- Oficina Nacional de Gestión Documental.

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" Y DEJA SIN EFECTO RESOLUCIÓN EXENTA N° 440 DE 18 DE ENERO DE 2017 QUE "APRUEBA PROCEDIMIENTO INTERNO PARA TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" EN EL SENTIDO QUE INDICA.

Dirección Nacional
 Unidad de Fiscalía
 Rosas N° 1274, Santiago
 Fono: 29163490
www.gendarmeria.cl