

RESOLUCIÓN EXENTA N°**APRUEBA NUEVO PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.****VISTOS:**

1. La Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19° número 1° en lo que refiere al derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas.
2. El Decreto con Fuerza de la Ley N° 1/19.653, de 2001, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, en lo que refiere al Principio de probidad administrativa, es decir, la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, puesto que las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a este principio.
3. El Decreto con Fuerza de Ley N° 29/2004, del Ministerio de Hacienda que fija el texto refundido coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio o discriminatorio a la dignidad de los 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).
4. Las facultades que me confiere el DFL 1-19175, de 2005, del Ministerio del Interior, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la L.O.C 19.175, SOBRE Gobierno y Administración Regional, en sus normas pertinentes;
5. La Ley N° 19.628, de Protección de los Datos de Carácter Personal, que cautela el derecho a la privacidad y correcto uso de la información a la que acceden los funcionarios/as públicos/as.
6. La Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios/as municipales y el Código del Trabajo.
7. La Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios/as municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
8. La Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, incluyendo el Estatuto Administrativo, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, en vigencia a contar del 01 de agosto de 2024.
9. Otras normas, reglamentos y orientaciones que regulan la materia en la Administración del Estado de Chile, además de la incorporación de los principales elementos que trae el recientemente ratificado Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en términos de la eliminación de la violencia en el mundo del trabajo, considerando ámbitos como la importancia de la perspectiva de género, la tipología de la violencia en el trabajo, la normativa internacional - Convenio N° 190 - normativa nacional, los principios orientadores, las medidas preventivas y procedimientos que regulan estas materias.
10. El Reglamento N° 43.890-B del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
11. Dictamen N° E516610/19.07.2024 que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N° 61.643 (Ley Karin) introdujo en las Leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.893, en materia de Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.



12. Manual con el Protocolo de Prevención de la Superintendencia de Seguridad Social, proporcionado como insumo por la Asociación Chilena de Seguridad.
13. Lo dispuesto en la Resolución N°006/2019, de Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

Que, es necesario modificar el Protocolo de Actuación frente a denuncias por Maltrato Laboral, Acoso Laboral y/o Sexual e Igualdad de Género y su Procedimiento frente a la modificación indicada al estatuto administrativo frente a estas materias según la Ley N° 21.643 que comienza a regir desde el 01.08.2024.

Que, se sociabilizó este documento con los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y con la directiva de la Asociación de Funcionarios del Gobierno Regional de Los Lagos.

RESUELVO:

1. APRUÉBESE, el Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción de las Conductas de Acoso Laboral, Acoso Sexual, Discriminación y Violencia en el Trabajo de este Gobierno Regional de Los Lagos, para ser aplicado a todo el personal de la institución a contar del 01 de agosto de 2024, cuyo tenor es el siguiente:

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

INTRODUCCIÓN

Con fecha 05 de enero de 2024 se promulgó la Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales como el Estatuto Administrativo y la Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, su principal objetivo es prevenir y sancionar las conductas recién enunciadas, estableciendo medidas para proteger la dignidad de las personas en el ámbito laboral y en las relaciones de poder en general dentro de los espacios de trabajo.

Esta ley fortalece las normativas previas sobre acoso laboral en Chile, estableciendo mecanismos más claros y efectivos para denunciar y sancionar este tipo de conductas, además de promover la prevención a través de políticas organizacionales y educativas.

En concordancia con el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo, la legislación establece, como obligación entre otros a los órganos del Estado, un protocolo de prevención del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo, reforzando un enfoque preventivo en la regulación. Además, mandata instaurar mejoras en los procesos de investigación del acoso sexual y se incorporan a la regulación las conductas de acoso laboral y la violencia en el trabajo.

El presente procedimiento establece las modificaciones y complementos que incorpora la Ley 21.643, a los distintos cuerpos normativos internos del Gobierno Regional de Los Lagos en cuanto a los procedimientos disciplinarios referidos en este caso a denuncia de acoso laboral, acoso sexual como cualquier otra manifestación de violencia laboral de la cual pudiera ser víctima un/a funcionario/a de la institución.

Para dicho efecto, se definen lineamientos a seguir respecto a la recepción, tratamiento e investigación de denuncias, contemplando medidas a aplicar en bien del acompañamiento y la recuperación de las personas o equipos que han sido afectados por situaciones de este tipo.



OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO

El objeto del presente procedimiento es entregar y contribuir una orientación teórico-técnica para detectar, prevenir y sancionar de forma adecuada situaciones de violencia, discriminación, acoso laboral y/o sexual que puedan manifestarse en los lugares de trabajo, entregando a su vez herramientas técnicas que permitan identificar tales manifestaciones, intervenirlos desde lo legal, lo administrativo y lo conductual mediante el seguimiento oportuno de los casos denunciados, al activar redes institucionales internas y externas de prevención y de difusión que faciliten su no ocurrencia, hasta el apoyo a nivel de acompañamiento psicosocial individual o grupal que requieran las personas afectadas o involucradas, en cualquiera de las etapas.

PRINCIPIOS ORIENTADORES

En la implementación, interpretación y aplicación del presente procedimiento, se tendrán en consideración los siguientes principios orientadores:

1. **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, en la relación con los involucrados/as, en su actuar general y respecto a la información de que tome conocimiento, de manera que los involucrados/as en el procedimiento tengan garantía de privacidad y reserva en el proceso, lo que implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación. Asimismo, la institución deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.
2. **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, orientación sexual, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza. Su actuar debe ser objetivo, neutral y con rectitud tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
3. **Celeridad:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor prontitud, de manera diligente y eficiente, removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando la burocratización de los procesos y cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos para ello.
4. **Razonabilidad:** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
5. **Perspectiva de Género y Derechos Humanos:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género y otras características protegidas por los derechos humanos, que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo y ocupación, siendo crucial asegurar que los procesos sean justos, equitativos y sensibles a las diferencias y desigualdades que pueden surgir en casos de acoso o violencia laboral.
6. **Probidad administrativa:** El principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular. Tiene máxima jerarquía en el sistema jurídico chileno, por cuanto se encuentra consagrado en la Constitución Política, la que señala "El ejercicio de las



funciones públicas obliga a sus titulares a dar estricto cumplimiento al principio de probidad en todas sus actuaciones".

7. **Responsabilidad:** La denuncia 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, él o la denunciante podrá ser objeto de medidas disciplinarias, por medio de la instrucción de un procedimiento investigativo previo.
8. **Debido Proceso:** En todo proceso de investigación por acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, se garantizará el respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, respetando el derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia de las sanciones que se aplicarán, impugnación y derecho a conocer del contenido de la denuncia. Reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les puedan afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que se tomen sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados por el presente procedimiento.
9. **Proporcionalidad:** En el presente procedimiento, ante cualquier medida que pueda afectar un derecho fundamental, se deberá ponderar la restricción que se pretenda adoptar, teniendo en cuenta la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del propio derecho). Al aplicar alguna sanción se deberá considerar, respecto del denunciado o denunciada, la gravedad de la conducta, así como la concurrencia de circunstancias atenuantes y agravantes.
10. **Prevención:** El procedimiento debe permitir a todas las personas a quienes les resulte aplicable en la institución, la identificación de conductas que atentan a la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir y resguardar un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones de sexo, género u orientación sexual o de cualquier naturaleza. Asimismo, tiende a modular el comportamiento en función de lo permitido y censurar la aparición de manifestaciones de atentados a la dignidad.
11. **Igualdad de Género:** Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantizan a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.
12. **Idoneidad:** Se debe procurar que la persona a cargo de investigar una denuncia por violencia en el trabajo, acoso laboral y acoso sexual, cuente con las habilidades, conocimientos, formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales que le permitan realizar un trabajo de calidad, que asegure una investigación idónea.
13. **Dignidad e Integridad de las personas:** El procedimiento tiene por finalidad proteger la dignidad de las personas, por lo que la aplicación de cualquier medida y desarrollo de algún trámite, diligencia o comunicación, deberá procurar no afectar la dignidad de ninguna de las personas involucradas en el mismo. La víctima, denunciante, denunciado o denunciada, testigos, y responsables de aplicar el procedimiento, no pueden ser objeto de malos tratos de ningún tipo, estando prohibido efectuar actos intimidatorios, de hostigamiento, de interferencia o de amenaza; con la finalidad de incidir en el resultado de la investigación.
14. **No discriminación:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.



15. **No revictimización o victimización secundaria:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por la institución deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
16. **Colaboración:** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados cuando corresponda y siempre que manejen antecedentes e información, que pueda aportar al desarrollo del proceso investigativo.

MARCO CONCEPTUAL DE CONDUCTAS VIOLENTAS

A. DISCRIMINACIÓN

Se entiende por **discriminación arbitraria** toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o por particulares y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Se estima que una discriminación es arbitraria cuando se funda en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, las capacidades diferentes, la apariencia personal y las enfermedades sufridas o en tratamiento.

Las categorías de discriminación enumeradas no podrán invocarse en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Sólo se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4°, 6°, 11°, 12°, 15°, 16° y 21° del articulado 19 de la Constitución Política de la República, referidos al respeto y protección de la vida privada y la honra de las personas y su familia; la libertad de conciencia y de culto; la libertad de enseñanza; la libertad de informar y emitir opinión; el derecho de asociación; la libertad de trabajo y el derecho a ejercer actividades económicas lícitas.

En caso de que se detecten casos de discriminación se procederá a resolverse de acuerdo, a si se presenta con indicadores de violencia, discriminación o acoso laboral.

La Ley respectiva modifica el Estatuto Administrativo e incorpora el acto de discriminación arbitraria como causal de destitución.

B. VIOLENCIA EN EL TRABAJO

a) Violencia laboral ejercida por personas que trabajan en la Institución

Se entenderá por violencia laboral cuando las personas que trabajan en una organización sufren por parte de otros funcionarios/as, abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas



con su actividad laboral, que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud física y/o psíquica.

Ello incluye tanto la violencia física (agresión física sobre el trabajador o causar daños en propiedades de la organización o del personal) como la violencia psicológica (intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral, etc.).

Se considerarán los siguientes factores para entender una violencia laboral:

1. El ejercicio del poder con el “abuso del poder”
2. La intensidad de la exposición a la violencia
3. La frecuencia de exposición a la violencia
4. La sensación subjetiva de ser una víctima

Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas también pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género, por lo cual también deben ser identificados y medidos, para su correcta eliminación o gestión de su riesgo.

Se entiende por éstos comportamientos lo siguiente:

Comportamientos incívicos

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Sexismo

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

b) Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral

Se entenderá por violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral aquellas conductas que afecten a personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, que sea ejercida por parte de clientes, proveedores o usuarios, organizaciones, entre otros.

Los actos de violencia y discriminación laboral constituyen faltas administrativas en cuanto configuran un acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios/as (artículo 84, letra m del Estatuto Administrativo), una vulneración al principio de probidad administrativa (artículo 61, letra g del Estatuto Administrativo), ya que antepone el interés personal por sobre el general, una vulneración al deber de todo/a funcionario/a de realizar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, contribuyendo a materializar los objetivos de la institución (artículo 61, letra c del Estatuto Administrativo) y respecto del deber de las autoridades y jefaturas de desempeñar sus funciones con ecuanimidad (artículo 64, letra c del Estatuto Administrativo)



C. ACOSO LABORAL

Conforme al artículo 2 inciso segundo del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.607 de 2012, el acoso laboral es:

“El acoso laboral, se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, 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”.

Se considerarán dentro de este concepto, además, las conductas de discriminación arbitraria señaladas en el artículo 84 letra l) y 125 letra b) del Estatuto Administrativo, modificado por el artículo 15 de la Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación.

Que lo anterior implica que para que se configure esta conducta se deben cumplir los siguientes requisitos copulativos:

- a) **Que se trate de una conducta que constituya agresión u hostigamiento**, la que puede ser ejercida en más de una ocasión, pero que no requiere de reiteración para reconocer su existencia.
- b) **Que sea ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otrostrabajadores**, es decir, puede ser descendente (de jefatura hacia subordinado/a), horizontal (entre pares) o ascendente (de subordinado/a hacia una jefatura) y tanto individual como colectiva.
- c) **Que sea ejercida por cualquier medio**, es decir, puede ser vía verbal, escrita, mediante actos administrativos, actitudes, discriminaciones, trato diferenciado, entre otros.
- d) **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.**

Por lo mismo, no es acoso laboral las diferencias o divergencias de opinión, disputas y conflictos que surgen como consecuencia de una natural diversidad que existe dentro de los grupos de trabajo y como parte de la interrelación entre los/as funcionarios/as y jefaturas en el ejercicio de sus funciones, siempre y cuando éstas se planteen en un marco de cortesía, respeto y ecuanimidad, en un contexto de tolerancia, como tampoco lo es el ejercicio normal de la Autoridad Superior para dirigir el actuar funcionario hacia los objetivos de la institución, teniendo, como ejemplo, la evaluación del desempeño y las calificaciones fundadas.

EXPRESIONES DEL ACOSO LABORAL.

Las expresiones de acoso laboral, como conductas abusivas, se pueden graficar en los siguientes elementos constitutivos o indiciarios referidos a:

- a) **Maltratos laborales**: Entendidos como un conjunto de actos de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; incluye expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral o los derechos a la intimidad y al *buen nombre* de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. Si bien el maltrato laboral no está tipificado ni existe normativa que lo sancione como tal, conforme a lo señalado en el Código de Buenas Prácticas Laborales y No Discriminación en la Administración Central del Estado (2006), se define como “cualquier manifestación de



una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral”. Constituye un atentado a la dignidad de una persona y, al igual que el acoso laboral, es una conducta arbitraria y antijurídica que implica una abierta manifestación de violencia que puede ser ejercida por una jefatura, un par o un conjunto de compañeros 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.

Será considerado maltrato o expresión de este, los siguientes elementos:

- Una conducta violenta generalizada, sin distinciones frente a una sola víctima, sino que más bien se trata de una conducta cuyo trato para todos/as es 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 necesario centrarse en el daño que provoca el maltrato y lo complejo de esta acción, por tanto, la gestión que se realice para controlar, evitar y mitigar estos comportamientos será esencial.
 - Una acción de maltrato evidente, debido a que las conductas de este tipo son acciones no encubiertas, vale decir, que se realizan sin importar si existen testigos, sin importar contexto ni lugar, y pareciera que el agresor no quiere ocultar su accionar ya que lo más probable es que no le importe o que la conducta está naturalizada en la persona, no siendo cuestionada por quien la ejerce.
 - Cuando no exista 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. Al estar frente a una acción del tipo maltrato, la agresión es esporádica, ya que no se tiene una víctima ni un objetivo común.
 - El maltrato laboral puede tener sentido descendente (de jefatura hacia subordinado/as); ascendente (de subordinado/as hacia jefatura) u horizontal (entre pares).
 - No obstante, se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones administrativas que se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental o de una norma administrativa expresa, que se validen mediante un acto administrativo formal.
- b) **Persecuciones laborales:** Entendida como toda conducta cuyas características de reiteración evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado/a o trabajador/a, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo, cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral, entre otras.
- c) **Discriminaciones laborales:** A saber, los tratos diferenciados por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- d) **Entorpecimientos laborales:** Las acciones tendientes a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retrasarla o dilatarla, con perjuicio para el/la funcionario/a. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, **entre otras**, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- e) **Inequidades laborales:** Asignación o no asignación de funciones para el menosprecio del/la funcionario/a con un claro afán persecutorio o basado en prejuicios de género. Por ejemplo, designar a mujeres labores de servicio de alimentación en reuniones, eventos o entrevistas, por el sólo hecho de ser mujeres.



- f) **Desprotecciones laborales:** Conductas tendientes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del/la trabajador/a mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad laboral para el/la trabajadora/a. También pueden considerarse como tales la destinación a espacios físicos inapropiados para uso como lugar de trabajo o inferior al estándar del resto de las personas de su equipo o institución.
- g) **Alcances de la violencia, discriminación y Acoso Laboral en relación con el género:** La equidad de género comprende el trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación arbitraria contra las mujeres por ser tales, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos.

El documento Guía “**Perspectiva de género en planes de prevención y procedimientos de denuncia, investigación y sanción de maltrato, acoso laboral y sexual**”, elaborado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, señala:

“En los espacios laborales se producen y reproducen una serie de situaciones de discriminación y desigualdad sustentadas en la cultura y en las relaciones que se establecen entre mujeres y hombres y que se naturalizan en nuestra sociedad. En efecto, los roles de género, como construcción social de lo femenino y lo masculino, repercuten en los espacios laborales, reproduciendo situaciones en que se intensifica la situación de subordinación y menor valorización de *lo femenino* y en este contexto de asimetría de poder, las mujeres no siempre cuentan con condiciones para enfrentar y/odenunciar las situaciones de violencia en el ámbito del trabajo”.

Si bien mujeres y hombres pueden sufrir situaciones que afecten gravemente su dignidad y oportunidades de empleo, las mujeres son las más afectadas, debido a la asimetría de poder que se produce.

Esta asimetría no es necesariamente sinónimo de jerarquía, sino que se refiere a diferencias donde una o varias personas ejercen dominación contra otro u otros. Las organizaciones no siempre son conscientes de esta realidad, en ellas se reproducen estereotipos de género y muchas veces se minimizan o naturalizan las situaciones de violencia laboral que afectan a las mujeres.

D. ACOSO SEXUAL

Conforme al artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 21.643, es Acoso Sexual “toda conducta mediante la cual una persona hombre o mujer realiza 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”.

Que lo anterior implica que para que se configure esta conducta de acoso sexual se deben cumplir los siguientes requisitos:

- a) **Que existan requerimientos de carácter sexual:** Esto significa que es necesario que se soliciten favores de tal naturaleza. Se puede realizar de forma oral, gestual o física directamente. Se trata de un atentado contra un bien jurídico específico, a saber, la libertad sexual de la víctima.
- b) **Que el requerimiento no sea consentido o aceptado por quien lo recibe:** Esto implica que haya una manifestación de voluntad expresa o tácita de parte del funcionario o la funcionaria afectado/a de rechazo o negativa al requerimiento. La no deseabilidad puede también manifestarse a través de un comportamiento evasivo o dilatorio de la víctima.
- c) **Que exista un perjuicio para el/la funcionario/a:** El tipo jurídico exige la producción de un resultado típico, el perjuicio de la situación laboral o de las oportunidades en el empleo de



la víctima. Se entenderá por tal un desmedro en las condiciones de trabajo o en el clima laboral.

El acoso sexual puede tener sentido descendente (de jefatura a subordinado/as); ascendente (de subordinado/as a jefatura) u horizontal (entre pares).

Se distingue de **abuso sexual**, que se trata de una conducta que daña la libertad sexual de otra persona versus **acoso sexual** que implica requerimientos no consentidos de carácter sexual.

Conforme al artículo 84, letra l) del Estatuto Administrativo está prohibido a todo funcionario y toda funcionaria el realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios/os, considerándose como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo, por lo tanto, su trasgresión constituye una falta administrativa grave constitutiva, por su alcance, de falta a la probidad.

ALCANCES DEL ACOSO SEXUAL.

La Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y la Convención contra la Violencia hacia la Mujer, Belem do Pará, identifican el acoso sexual como una **manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres.**

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso sexual es **una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.**

Es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

La Hoja Informativa N° 4 de la OIT, Género, Salud y Seguridad en el trabajo, señala:

El acoso sexual es una manifestación de relaciones de poder: Las mujeres están más expuestas a ser víctimas del acoso sexual precisamente porque se encuentran en posiciones de menos poder, sometidas a un sistema cultural de dominio masculino (patriarcado) que les exige cumplir con ciertos estereotipos ligados a la satisfacción sexual de otros. Pero también pueden ser objeto de acoso cuando se las percibe como competidoras por el poder. Por tanto, **el acoso sexual afecta a mujeres en todos los niveles jerárquicos y tipos de trabajo.**

El acoso sexual forma parte (antijurídicamente) e influye en las condiciones de trabajo: El hostigamiento sexual perjudica las condiciones de trabajo y es uno de los factores de riesgo que aparecen en investigaciones de salud ocupacional. El porcentaje de mujeres que manifiestan exposición a este factor de riesgo es mayor en todos los casos al porcentaje de hombres.

El acoso sexual tiene un impacto directo en la salud: Se manifiesta con repercusiones psíquicas y físicas, tales como reacciones relacionadas con el estrés como traumas emocionales, ansiedad, depresión, sentimientos de baja autoestima, trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales e hipertensión.

DE LOS AGENTES QUE INTERVIENEN EN PROCESOS DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN

Se refiere en calidad de agentes a los intervinientes en un proceso de denuncia entendiendo que éste se desarrolla en un contexto administrativo de una organización pública como el Gobierno Regional de Los Lagos:

- **Denunciado/a:** Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia, quien



eventualmente manifiesta actitudes, comportamientos hostigadores y humillantes, hacia otro/a funcionario/a de la institución y que ha sido señalado por el/la denunciante como el/la responsable de los hechos relatados que constituirían violencia, discriminación o acoso laboral y/o sexual. La identidad del denunciado es reservada con excepción de los intervinientes en el proceso investigativo.

- **Víctima:** Funcionario/a, o estudiante en práctica afectado por las supuestas conductas de violencia, discriminación, acoso laboral o sexual de un denunciado/a.
- **Denunciante:** Víctima o un/a tercero/a que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia, discriminación, acoso laboral y/o sexual, **ratificando la denuncia formalmente, por escrito.** La identidad del denunciante es reservada con excepción de los intervinientes en el proceso investigativo.
- **Gobernador Regional:** Corresponde a la autoridad facultada para dar respuesta a las denuncias, ya sea desestimando de manera fundada o instruyendo un procedimiento administrativo disciplinario (investigación sumaria o sumario administrativo) para investigar los hechos denunciados, establecer responsabilidades y dictar la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas. Para pronunciarse respecto a una denuncia, el Jefe superior del Servicio podrá solicitar eventualmente asesoría técnica a quien estime pertinente como, por ejemplo, a la jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas y a la jefatura del Departamento Jurídico del Gore Los Lagos.
- **Orientador/a de denuncia:** Son los/as funcionarios/as del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, los que van a poseer capacidades, competencias y habilidades especializadas, para brindar la primera acogida a los/as funcionarios/as que presentan una denuncia por violencia, discriminación, acoso laboral o sexual. Su función será orientar e informar a la persona denunciante, entrevistarla y acogerla con actitud respetuosa y exenta de prejuicios. No le compete admitir o desestimar la denuncia, sino que canalizar hacia la autoridad competente y será decisión de la persona denunciante si acude a esta instancia.
- **Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas:** Cuya función en este proceso será de mantener la fluidez de los procedimientos de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual, discriminación o violencia en el trabajo, llevando un registro confidencial de las denuncias y el estado de estos procesos. Además, se encargará de acompañar, apoyar técnicamente y hacer seguimiento de las situaciones denunciadas. Es responsable de recibir todas las denuncias de acoso laboral, acoso sexual, discriminación y violencia en el trabajo y canalizarlas al Jefe Superior del Servicio, revisando el documento de la denuncia para verificar que contenga todos los requisitos e información necesaria para que se entienda por presentada, debe velar por el cumplimiento de los 3 días hábiles para el pronunciamiento de la autoridad respecto de la denuncia, de acuerdo a lo establecido en el artículo 90 B de la Ley 18.834, Estatuto Administrativo, despachando posteriormente las respuesta al denunciante, notificaciones a los denunciados y documentos de comunicación que deberá tramitar por reservado, manteniendo una copia en archivo interno confidencial.
Será de su responsabilidad el capacitar a los directivos y jefaturas en las temáticas y procedimientos que le compete a su rol, así como asesorar a fiscales e investigadores.
Finalmente, se encargará de coordinar las campañas de sensibilización para la prevención de acoso laboral, acoso sexual, discriminación y violencia en el trabajo, incluyendo perspectiva de género, así como la promoción del Buen Trato, junto al resto de los miembros del Comité de Buen trato Laboral y de acuerdo a los lineamientos institucionales.
- **Fiscal o investigador/a:** Funcionario/a designado/a por la autoridad competente, perteneciente a una unidad, departamento, división o centro de responsabilidad distinto a aquel en que ocurrieron los hechos y que deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que el/la funcionario/a que aparezca involucrado/a en los hechos. El/la fiscal o



investigador/a estará a cargo de la investigación y tendrá amplias facultades para realizar la investigación y los/as funcionarios/as del Servicio estarán obligados/as a prestar la colaboración que se les solicite. Para estar a cargo de la investigación, deberá estar capacitado/a para ejercer su rol y es quien propone el resultado final del proceso disciplinario para ser decidido por la autoridad competente. Quienes actúen de fiscal/investigador/a deberán tener los conocimientos y calificación adecuada para ello, incluyendo la formación en igualdad de género.

- **Actuario/a:** Funcionario/a, designado/a por el/la fiscal. Debe pertenecer a una unidad, departamento, división o centro de responsabilidad distinto a aquel en que ocurrieron los hechos. Tendrá la calidad de ministro de fe y certificará todas las actuaciones del sumario.
- **Testigo:** Funcionario/a que declaran ante el investigador o fiscal sobre su percepción de lo que vieron y/o escucharon, generalmente y/o conocimiento, es decir, lo que saben acerca de unos hechos y circunstancias relacionadas con lo que es objeto de investigación y que son considerados relevantes por alguno de los litigantes para la resolución del asunto objeto de controversia.
- **Jefatura del Departamento Jurídico:** Asesorar en materias de derecho laboral al Jefe Superior del Servicio. Además, será el encargado de elaborar la resolución exenta que nombra al fiscal en caso de instruirse un proceso de sumario administrativo.
- **Comité de Buen Trato Laboral:** Encargado de gestionar y coordinar acciones derivadas de un conflicto laboral en la Institución, procediendo a citar a los involucrados, realizar entrevistas, definir el problema y realizar intervención, para reestablecer el clima laboral.

DERECHOS Y OBLIGACIONES

DERECHOS GENERALES DE LOS FUNCIONARIOS/AS

Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, los funcionarios/as, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

- a) Que se adopten e implementen por la institución medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- b) Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente procedimiento.
- c) Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- d) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el Jefe Superior del Servicio disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

DERECHOS DE LA VÍCTIMA

En la atención del caso, la víctima debe recibir un trato humano, no sesgado y respetuoso con la dignidad, que garantice su derecho a:

- a) Recibir información completa en relación con el procedimiento descrito en el presente procedimiento y de sus derechos.
- b) Recibir orientación jurídica en relación con las normativas legales de las que puede hacer uso.
- c) Ser tratado o tratada con reserva de identidad al recibir la atención, respecto de sus datos personales y los de sus ascendientes, descendientes o cualquier otra persona que esté bajo



- su custodia.
- d) Ser identificada/o con el nombre o pronombre y la identidad de género que indique, independientemente de su documento de identidad, así como con el nombre social que manifieste.
 - e) Dentro del proceso disciplinario ser reconocida/o como sujeto procesal y recibir información clara y completa sobre sus derechos, entre los cuales están: obtener copias del expediente e información clara sobre el curso del proceso disciplinario e interponer los recursos que la norma dispone.
 - f) Presentar prueba dentro de los plazos legales establecidos en la normativa que regula la materia de los procesos disciplinarios.
 - g) Que se decreten a su favor las medidas de protección que se encuentran descritas en el presente procedimiento.

DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

En la atención del caso, la persona denunciada debe recibir un trato humano, no sesgado y respetuoso con la dignidad, que garantice su derecho a:

- a) Recibir información completa en relación con el procedimiento descrito en el presente reglamento y de sus derechos.
- b) Recibir orientación jurídica en relación con las normativas legales de las que puede hacer uso.
- c) Ser tratada con reserva de identidad al recibir la atención, respecto de sus datos personales y los de sus ascendientes, descendientes o cualquier otra persona que esté bajo su custodia.
- h) Ser identificada con el nombre o pronombre y la identidad de género que indique, independientemente de su documento de identidad, así como con el nombre social que manifieste.
- d) Dentro del proceso disciplinario, ser reconocida como sujeto procesal y recibir información clara y completa sobre sus derechos, entre los cuales están: obtener copias del expediente e información clara sobre el curso del proceso disciplinario e interponer los recursos que la norma dispone.
- e) Presentar pruebas dentro de los plazos legales.

DERECHOS GENERALES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Las organizaciones sociales tendrán, a lo menos, los siguientes derechos:

- a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que la institución elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices entregadas por los organismos competentes.
- b) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices entregadas por los organismos competentes.
- c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- d) Cualquier otra que establezca la normativa vigente.



OBLIGACIONES

OBLIGACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, la institución deberá:

- a) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.
- b) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del presente reglamento.
- c) Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- d) Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente procedimiento.
- e) Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante la Institución o la Contraloría General de la República, derivándola a esta última cuando la persona denunciada sea el Gobernador/a Regional, Consejeros Regionales, Administrador/a Regional y directivos en caso que no se pueda nombrar a un fiscal dentro de la Institución.
- f) Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- g) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras.
- h) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N° 16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- i) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- j) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.

OBLIGACIÓN DE NO REVICTIMIZAR

Las/os funcionarias/os que tengan participación en el presente procedimiento institucional deberán tener en consideración los siguientes lineamientos para evitar la revictimización:

- a) En la atención, realizar la primera entrevista en un plazo prudente, evitando someter a la víctima a la repetición de relatos o pruebas.
- b) Realizar la atención y diligencias en espacios que garanticen privacidad.
- c) No divulgar la información sobre los hechos, salvo por mandato legal o judicial.
- d) No asumir juicios frente a la orientación o conducta sexual de la persona victimizada, a partir de su apariencia o comportamientos.
- e) No obligar a la persona a desmotivar las denuncias.
- f) No solicitar pruebas como requisito para recibir la denuncia.
- g) No emitir opiniones, juicios de valor o consejos sobre los hechos de violencia, discriminación o acoso.
- h) No minimizar o menospreciar los hechos relatados por la persona victimizada, ni desestimarlos riesgos que identifica.



- i) No culpabilizar a la persona victimizada por los hechos ocurridos o justificarlos.
- j) No indagar sobre la conducta o comportamientos sexuales de la persona victimizada o sobre detalles impertinentes, denigrantes o vergonzosos de los hechos, que puedan vulnerar su intimidad.
- k) No someter a la persona victimizada a la repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio victimizada a confrontar a la persona denunciada.
- l) No asumir una posición autoritaria, paternalista, sobreprotectora que limite la autonomía de la persona victimizada.

OBLIGACIONES GENERALES DE LA PERSONA A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN

Sin perjuicio de las directrices establecidas en este procedimiento, la persona a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente procedimiento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.

OBLIGACIONES GENERALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
- b) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- c) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de la institución, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en la ley y reglamento.
- d) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

OBLIGACIONES GENERALES DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES DE LA LEY N° 16.744 (MUTUAL DE SEGURIDAD)

Tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para la elaboración, implementación y cumplimiento de los protocolos de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, especialmente, en relación con el establecimiento de medidas correctivas destinadas a su mejoramiento conforme a la investigación.
- b) Otorgar a los empleadores referidos en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, la asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán.
- c) Disponer de los programas de atención psicológica temprana para las personas denunciantes en el marco de los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.



- d) Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente procedimiento, conforme las directrices impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

DE LAS NOTIFICACIONES

Las notificaciones deberán hacerse de manera personal, es decir, en el domicilio de la persona denunciada, o bien, en caso de que no se conozca o no corresponda al que se tiene en el registro institucional, se realizará en el lugar de trabajo, o en el lugar que se designe previamente para ello, habiéndose tomado contacto previamente con la persona denunciada vía correo electrónico o telefónica, para coordinar este proceso.

En el caso de que se coordine un lugar diferente a los descritos para la notificación respectiva, este espacio será de fácil acceso para el ingreso de la persona denunciada. En cualquiera de las posibilidades de notificación indicadas, se deberá entregar copia íntegra de la resolución respectiva.

En esa oportunidad, la persona denunciada otorgará o ratificará un correo electrónico personal y número telefónico; si no diera cumplimiento a este requerimiento obligatorio, se practicarán al correo electrónico institucional.

La ejecución directa de una notificación podrá ser realizada por el/la fiscal o por el/la actuario designada para tal procedimiento.

Las notificaciones deberán contener como mínimo las siguientes menciones:

- 1) Identificación del proceso de investigación.
- 2) Motivo o resolución por la que se notifica.
- 3) Calidad en la cual se cita y motivo de la citación.
- 4) Identificación de la persona responsable de la investigación con especialización en género.

Se dejará constancia de toda notificación en el expediente de la investigación, dando copia de dicha constancia a la parte que lo solicitará.

DE LOS PLAZOS

Los plazos señalados en el presente procedimiento se ajustarán a lo establecido en el Estatuto Administrativo y en la ley de Procedimiento Administrativo, estableciéndose en los artículos 3°, inciso segundo, y 8° de la ley N° 18.575, imponen a los órganos de la Administración del Estado el deber de observar los principios de eficiencia, eficacia, coordinación e impulsión de oficio del procedimiento, procurando la simplificación y rapidez de los trámites, observándose para ello los plazos legales establecidos en la referida ley N° 18.884.

Estos serán de días hábiles, considerando como inhábiles los sábados, domingos, festivos y aquellos calificados por la Jefe Superior del Gobierno Regional de Los Lagos.

Asimismo, se trata de plazos fatales, sin perjuicio de la solicitud de prórroga que efectúe el fiscal o investigador al jefe/a Superior del Gobierno Regional de Los Lagos, siendo la autoridad que puede acceder a esta extensión de tiempo en las acciones que le responden durante el proceso de denuncia, investigación y sanción.

El incumplimiento de los plazos establecidos en el presente procedimiento podrá acarrear la correspondiente responsabilidad administrativa, previa investigación, pudiendo aplicarse las sanciones respectivas, en el caso de que las partes afectadas realicen una denuncia contra quien no cumpla y observe los plazos en la forma señalada.

Con todo, un procedimiento de esta naturaleza no podrá exceder los 3 meses de tramitación, cuando el funcionario/a cargo solicite dedicación exclusiva para su cometido o el Jefe de Servicio



instruya tal dedicación al o la fiscal designado/a. En cuanto al retardo en la tramitación de un proceso sumarial, cabe expresar que, si bien tal circunstancia no constituye, por sí sola, un vicio que incida en su validez por cuanto no recae en un aspecto esencial del mismo, la excesiva dilación en su sustanciación puede originar la responsabilidad administrativa de quien o quienes ocasionen un retraso, particularmente cuando de ello se siga precisamente la prescripción de la acción disciplinaria.

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO

A continuación, se describe el procedimiento que se aplicará en el Gobierno Regional de Los Lagos, para efectuar las denuncias por la acción de violencia, discriminación, acoso laboral y/o sexual, llevar a cabo la investigación pertinente y la aplicación de la sanción correspondiente, en aquellos casos en los que se acredite la conducta.

Este procedimiento tiene diferentes etapas, las que se describen a continuación:

1. ETAPA DE ORIENTACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO

Esta etapa consiste en acoger y orientar técnicamente al denunciante sobre el proceso que conlleva el formalizar una denuncia. Esta instancia estará a cargo de la jefatura o profesional del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

A continuación, se detallan las acciones de esta etapa:

- Entregar al/el denunciante los antecedentes conceptuales sobre lo que se constituye como violencia, discriminación, acoso laboral y/o sexual y discriminación arbitraria o problemas de clima laboral.
- Orientar e informar acerca del procedimiento de denuncia del servicio, facilitar dicho texto en forma material o electrónica, enfatizando en la existencia de un formato digital tipo para presentar la denuncia bajo reserva de identidad; los deberes y derechos contenidos en el artículo 90°, letra A) del Estatuto Administrativo, indicando las posibles sanciones ante una denuncia falsa, además del derecho que le asiste de presentar su denuncia en tribunales competentes y sus limitaciones.
- Orientar al denunciante de los pasos a seguir a nivel administrativo.
- Informar las redes de apoyo a las que el denunciante puede recurrir, ejemplo la Mutualidad en su calidad de organismo administrador de la Ley N° 16.744.

2. ETAPAS DE FORMALIZACIÓN DE DENUNCIA

Es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un funcionario/a o grupo de funcionarios/as y que puede corresponder a una situación de acoso laboral y/o sexual, discriminación o violencia en el trabajo. Implica dar inicio al procedimiento tendiente a esclarecer los hechos que pudieran ser constitutivos de violencia laboral. El procedimiento de denuncia es el siguiente:

La denuncia puede ser presentada por el propio afectado o por un testigo, por escrito, con el Formulario de Denuncia ante situaciones de maltrato, acoso laboral y/o sexual, incluyendo su firma al final. Este formulario ha sido diseñado para cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 90 B de la Ley 18.834, a saber:



- Identificación y domicilio del denunciante o grupo de denunciantes.
- Narración circunstanciada de los hechos.
- Las individualizaciones de quien los hubiere cometido y de la persona que lo hubiera presenciado o que tuviera noticia de ellos.
- Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

Las denuncias que no cumplan con estos requisitos serán desestimadas o se tendrán por no presentadas formalmente, reconociéndose como una inquietud y/o un conflicto latente.

En el caso que se genere una situación referida en el Art. 90 A letra c del Estatuto Administrativo, el cual señala el derecho de un funcionario de acogerse a no ser calificado, debe indicarlo en el Formulario de Denuncia, para que, posteriormente, si se acoge la denuncia, la jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas gestione la solicitud correspondiente por reservado ante la Junta Calificadora.

3. TRAMITACIÓN DE DENUNCIA

- a) Todo el proceso de tramitación de la denuncia debe realizarse con carácter de RESERVADO.
- b) La documentación debe entregarse en sobre cerrado con el rótulo de RESERVADO y el código del formulario, para que sea derivado, por oficio, también de carácter RESERVADO, en un plazo de 24 horas hábiles a la jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, a través de Oficina de Partes del Gore Los Lagos. Lo anterior con el objetivo de resguardar la información entregada por el denunciante o grupo de denunciantes y los antecedentes del denunciado o grupo de denunciados.
- c) Todo el proceso de tramitación de la denuncia debe realizarse con carácter de RESERVADO.
- d) El formulario de denuncia y documentos de respaldo adjuntos deben ser entregados a la jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, que no tenga conflicto de interés con ninguna de las partes, en caso de existir algún conflicto de interés, se deberá entregar a la Jefatura del Departamento Jurídico.
- e) La jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, debe realizar un Acta de Entrega y Recepción, incluyendo el mismo código del formulario de denuncia que aparece en el sobre, entregando una copia de esta acta a el/la denunciante o grupo de denunciantes y archivando el original como respaldo en archivo confidencial del caso. En el acta de entrega y recepción de la denuncia, el/la denunciante o grupo de denunciantes debe tener reserva de su identidad o de los datos que permitan determinarla, así como de la información que entregue en su denuncia, con lo cual, de acuerdo al Artículo 90 B de la Ley 18.834, la divulgación de esta información dará lugar a responsabilidades administrativas.

4. PRONUNCIAMIENTO DE DENUNCIA

A partir de la fecha en que el Jefe Superior de Servicio, recibe la denuncia, este tiene un plazo legal de 3 días hábiles para admitirla a trámite. De acuerdo con el Artículo 23 de la Ley 19.880 que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la



Administración del Estado, el Jefe Superior del Servicio, tiene una obligación respecto al cumplimiento de los plazos. Si no se ha pronunciado, transcurrido el plazo mencionado, esta se tendrá por presentada, conforme a lo señalado en el Artículo 90 B de la Ley 18.834. Para indicar la fecha de recepción de denuncia en el Gore Los Lagos, se considerará la fecha en que Oficina de Partes registra su ingreso en y el plazo de los tres días hábiles comenzarán a regir a partir de entonces.

El Jefe Superior del Servicio, se pronunciará respecto a la denuncia, de acuerdo con las siguientes características:

- **Denuncia no cumple con requisitos indicados el Artículo 90 B de la Ley 18.834.** En este caso, la respuesta indicará que la denuncia es desestimada por no cumplir con los requisitos correspondientes.
- **Denuncia completa, que amerita un procedimiento sumarial administrativo:** Es la situación en la cual existen los antecedentes suficientes que hacen presumir que los hechos denunciados constituyen una situación de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, se ajusta a los términos del Artículo 90B del Estatuto Administrativo, para lo cual se instruirá el procedimiento administrativo correspondiente, que permita investigar los hechos, establecer responsabilidades y sugerir las sanciones que amerite, de acuerdo a la gravedad de los hechos que se acrediten.

En caso de una denuncia de acoso sexual que indica que es constitutiva de delito sexual (violación o abuso sexual), será el orientador quien velará para que se realice la denuncia al Ministerio Público, de acuerdo a lo establecido el Artículo 1 N°1 de la Ley 20.005, y en las obligaciones funcionarias, Título III de la Ley 18.834 del Estatuto Administrativo, Artículo 61 letra k): “Denunciar ante el Ministerio Público o ante la policía si no hubiere fiscalía en el lugar en que el funcionario presta servicios, con la debida prontitud, los crímenes o simples delitos y a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente de aquéllos que contravienen el principio de probidad administrativa regulado por la Ley N° 18.575.”

- **Los hechos denunciados no constituyen un tipo de acoso.** Es decir, puede observarse en la denuncia otro fenómeno social, el cual debe intervenir por otro mecanismo. Por ejemplo, un conflicto interpersonal o una mala práctica laboral debido a una mala organización del trabajo o estilo de liderazgo inadecuado, lo cual deberá ser informado al Comité de Buen Trato Laboral, quien deberá iniciar gestiones para tomar las medidas necesarias para resolver el conflicto, en un plazo de 5 días hábiles.

5. NOTIFICACIÓN A DENUNCIANTE Y DENUNCIADO O GRUPO DE DENUNCIANTES

Una vez que el Jefe Superior de Servicio, se haya pronunciado respecto a la denuncia, enviará respuesta al denunciante o grupo de denunciantes, a través de oficio tipo, con copia a la jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, para su conocimiento, registro en bases de datos confidencial, respaldo en archivo confidencial del caso y para el registro que se lleva para el seguimiento. En la respuesta se indica que se ha acogido la denuncia o, por el contrario, se ha desestimado, fundamentando su respuesta (por ejemplo, por no cumplir con los requisitos correspondientes).

Paralelamente, en caso de que la denuncia haya sido acogida (o se hayan instruido medidas de abordaje a la situación denunciada si corresponde a otro fenómeno de conflicto), la jefatura del



Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas notificará al denunciado/a o grupo de denunciados, por oficio RESERVADO, explicitando la relevancia de la confidencialidad del proceso, para que no se vea expuesto y el procedimiento pueda seguir su curso de manera adecuada, hasta que se hayan aclarado los hechos denunciados. Si bien la denuncia tiene el carácter de “reservada”, no es “anónima”, lo que condice con los requisitos de la denuncia, establecidos en el artículo 90 B de la ley 18.834.

El denunciado/a puede solicitar mayor información a la jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas del Gobierno Regional.

En caso de que el denunciado/a se encuentre con licencia médica al momento de recibir una denuncia formal, se deberá notificar a través del correo electrónico institucional o personal, en persona o por carta certificada.

6. ETAPA DE INVESTIGACIÓN

En esta instancia se investigan formalmente los hechos objeto del procedimiento de denuncia realizado.

- Una vez que el Gobernador Regional ha acogido la denuncia, deberá designar un fiscal, quien será el funcionario/a más idónea para realizar el procedimiento y que tenga desempeño en una unidad o centro de responsabilidad distinto de aquel donde ocurrieron los hechos.
- Asimismo, dicho funcionario/a designado como fiscal deberá poseer además capacitaciones y/o certificaciones de formación en la materia.
- Una vez determinada la persona del fiscal, la autoridad competente instruirá al Departamento Jurídico gestionar la resolución de designación, debiendo dictarse la resolución correspondiente en un plazo no superior a 3 días a contar de la fecha en que se acoge la denuncia.
- El/la fiscal designado/a tendrá un plazo de 5 días hábiles desde que se le notifica la resolución que lo/a designa, para constituir fiscalía e iniciar la investigación, todo lo cual deberá informar por correo electrónico a las jefaturas del Departamento Jurídico y el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, para efectos de facilitar el seguimiento del procedimiento.

7. DURACIÓN DEL PERIODO DE INVESTIGACIÓN

Por tratarse de materias delicadas que impactan en la salud mental y clima laboral de las partes involucradas, los procesos sumariales deberán desarrollarse en el menor plazo posible y con estricto apego a las disposiciones del Estatuto Administrativo, de tal manera que los/las fiscales deben ajustarse a estos tiempos, considerando que comprometen su propia responsabilidad ante la dilación injustificada de los procesos.

Se entenderá que un proceso sumarial se dilata en el tiempo cuando exceda de 3 meses en su total tramitación, sin embargo, la celeridad de los procesos es una obligación de los fiscales.



8. DERECHOS DEL DENUNCIANTE UNA VEZ QUE HA REALIZADO LA DENUNCIA

Etapas de Los/as funcionarios/as que han realizado una denuncia ante la autoridad competente tendrán los siguientes derechos, que rigen desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta que se resuelva tenerla por no presentada o hasta noventa días después de finalizada la investigación de la denuncia:

- a) No podrá ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión de empleo o destitución.
- b) No podrá ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico.
- c) **Reserva de identidad en la gestión de la denuncia.** Se mantendrá por todos los actores intervinientes del proceso la absoluta reserva de la identidad del denunciante o denunciado. Si bien la denuncia es “reservada”, no es “anónima”, lo que condice con los requisitos de la denuncia, establecidos en el artículo 90 B de la ley 18.834.

En el caso de hechos referidos a las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y el proporcionar a la víctima, la atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la Ley N° 16.744 u otros especiales.

Las medidas adoptadas subsistirán por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

9. MEDIDAS ALTERNATIVAS DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO NO SANCIONATORIAS

Sin perjuicio de las facultades que tiene un/a fiscal en el procedimiento disciplinario respectivo y dada la naturaleza de estas conductas de violencia, discriminación o acoso y el impacto negativo que pueden tener para la convivencia y clima laboral, la Autoridad Superior que designó al fiscal podrá adoptar las siguientes medidas alternativas de carácter administrativo no sancionatorias para los casos de violencia, discriminación, acoso laboral o sexual, entre otras que estime pertinentes, afin de garantizar que las actuaciones que sean necesarias de realizar, no se vean entorpecidas por la acción de terceros involucrados o no involucrados:

- Separación física temporal de las partes involucradas, con consentimiento de la víctima;
- Consejería psicosocial individual a las partes involucradas, por separado, con consentimiento de la víctima; y,
- Consultoría grupal especializada a la unidad donde se produjo el conflicto por decisión del Jefe Superior del Gobierno Regional de Los Lagos.

10. MEDIDAS PRECAUTORIAS

El/la fiscal podrá adoptar como medida precautoria, el suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otra función dentro de la misma institución a la/o los/as inculpad@s/as.

Cuando se presente una denuncia contra una persona que ejerza cargo de jefatura de segundo nivel jerárquico, la Autoridad Regional que instruya el proceso sumarial podrá recomendar a quien oficie como fiscal que adopte la medida alternativa de suspender a esa jefatura de sus funciones mientras dura la investigación, sin afectación de sus remuneraciones percibidas bajo cualquier título, con el propósito de que la investigación sea fluida, transparente, objetiva y sin presiones para el personal subordinado que posiblemente deberá declarar en el proceso sumarial.

No obstante, lo anterior, cabe hacer presente que la facultad de adoptar medidas provisionales como la de la especie, es una facultad privativa del/a fiscal instructor/a.



11. DE LA INFORMACIÓN DE AVANCE DEL PROCEDIMIENTO

Asimismo, si bien el Estatuto Administrativo no considera la entrega de información a la parte denunciante durante el proceso sumarial, quien oficie como fiscal deberá mantener informada a éste de los hitos que marcan el estado de avance del proceso sumarial la jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, tales como: inicio y cierre de la investigación, formulación de cargos, vista del fiscal, remisión de expediente, entre otros, sin que ello implique la transgresión del secreto del sumario.

Lo anterior como una medida de buena práctica laboral y de prevención de conflictos.

Lo anterior, procederá también en aquellos casos en que el denunciante lo haya solicitado por escrito al Fiscal, debiendo en tal caso indicar en su escrito de solicitud una vía expedita para la notificación, como correo electrónico u otro.

12. INFORME DE DERECHO DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO

Previo a adoptar la decisión definitiva, la jefatura máxima del Gobierno Regional de Los Lagos o quien ostenta la potestad disciplinaria por delegación de facultades, solicitará al Departamento de Asesoría Jurídica un informe en derecho, si así fuese necesario, sobre la tramitación y expedición del procedimiento.

13. ETAPA RESOLUTIVA

Una vez adoptada la decisión definitiva por parte de la Autoridad Superior competente, se deberá dictar la resolución de cierre del proceso en un plazo de 5 días, de la cual se enviará copia para registro a la jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

Si se determina responsabilidad administrativa, se establecerá alguna de las sanciones que define el Estatuto Administrativo, a saber:

- **Censura:** consiste en la reprensión por escrito que se hace al funcionario/a, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente.
- **Multa:** privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de ésta. El funcionario en todo caso mantendrá su obligación de servir el cargo.
- **Suspensión del empleo:** consiste en la privación temporal del empleo con goce de un cincuenta a un setenta por ciento 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 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 funcionario/a. Las prohibiciones estatutarias explícitas tienen como resultado esta medida administrativa gravosa.



14. ETAPA DE APELACIÓN

En el marco del debido proceso, la persona acusada tendrá todos los recursos y herramientas de defensa establecidos en el Estatuto Administrativo.

Los recursos que podrán deducirse en contra de la resolución de la autoridad serán aquellos señalados en el Estatuto Administrativo, esto es, reposición ante la misma autoridad que dictó la medida o reclamo ante la Contraloría General de la República de acuerdo con lo establecido por el artículo 160 del Estatuto Administrativo, que establece que el reclamo no puede quedar circunscrito exclusivamente a los funcionarios públicos regidos por esa preceptiva, sino que debe reconocerse de manera amplia a todo el personal de la Administración, cualquiera sea su forma de vinculación, salvo que la norma que regule el empleo de que se trate fije un medio de reclamo diverso.

15. ETAPA DE CIERRE Y CONCLUSIÓN

Una vez concluido el proceso disciplinario respectivo, la jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas del Gobierno Regional de Los Lagos deberá informar a las partes denunciadas de los resultados de éste.

Sin perjuicio del resultado del procedimiento administrativo, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas deberá ejercer las medidas necesarias para restaurar un ambiente laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como, por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los/as funcionarios/as, con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas lesivas a la dignidad de las personas.

Asimismo, podrá sugerir medidas de mitigación de daños para las partes afectadas, especialmente para las personas denunciadas.

SITUACIONES ESPECIALES O EXCEPCIONALES

DENUNCIA SOBRE LA FIGURA DEL GOBERNADOR REGIONAL

En caso de que el denunciado por hechos de discriminación, violencia laboral, acoso laboral o acoso sexual fuese la figura del Gobernador Regional, la denuncia respectiva deberá realizarse directamente a la Contraloría General de la República, de acuerdo con lo establecido por el artículo 90 C) del Estatuto Administrativo.

DENUNCIA SOBRE LA FIGURA DE LOS CONSEJEROS REGIONALES

De las infracciones a este protocolo, por actuaciones en donde los intervinientes sean por una parte funcionarios o funcionarias del Gobierno Regional de Los Lagos, y por la otra, autoridades de elección popular como es el caso de los consejeros regionales (CORES), el Jefe Superior del Servicio en mérito de los antecedentes deberá orientar a los/las funcionarios/as afectados/as para que formalice su denuncia ante Contraloría, quien de estimarla procedente, dará inicio a la investigación correspondiente.

El artículo 35° de la Ley N° 19.175 establece que a los consejeros regionales no les serán aplicables las normas que rigen para los funcionarios públicos, salvo en materia de probidad administrativa y responsabilidad civil y penal, pudiendo, de acuerdo con el artículo 40° de la LOCGAR, cesar en sus cargos por las siguientes causales:



- En su letra e), incurrir en alguna de las incompatibilidades previstas en esta Ley o en una **contravención grave al principio de la probidad administrativa** regulado por la Ley N° 18.575.
- Finalmente, el artículo 41° de la Ley N° 19.175 establece que las causales del artículo anterior, con excepción de la establecida en la letra b), serán declaradas por el Tribunal Electoral Regional respectivo, a requerimiento de cualquier miembro del consejo regional, incluido su presidente. El Tribunal Electoral Regional conocerá estas materias conforme al procedimiento de la Ley N° 18.593 y la cesación en el cargo operará una vez ejecutoriada la sentencia que declare la existencia de la causal.

DE LA COMUNICACIÓN A LA COMISIÓN DE RÉGIMEN INTERNO DEL CONSEJO REGIONAL

El/la Gobernador/a Regional de Los Lagos, mediante oficio, comunicará al Consejo Regional, la existencia del Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo y del respectivo Procedimiento para la investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo, indicando en dicha comunicación la definición del artículo 35° de la Ley 19.175, para conocimiento de la Comisión de Régimen Interno del cuerpo colegiado.

Asimismo, las denuncias de personas funcionarias ante Consejeros Regionales frente a la existencia de conductas de violencia, discriminación, acoso laboral o sexual, serán notificadas a dicha comisión, con la debida reserva de identidad, por parte del Gobernador Regional.

SOBRE NUEVA NORMA DE INHABILIDAD DE INGRESO POR CESE POR ACOSO LABORAL

En el artículo 12 de la ley N° 18.834 disponía en la letra e), como exigencia para ingresar a la Administración del Estado, ***“No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones.”***

La Ley Karin añade, que no será necesario el cumplimiento de dicho plazo cuando así lo determine el respectivo fiscal, conforme a las normas que en cada caso se indica.

Concordante con lo anterior, se añade un inciso final al artículo 121 de la ley N° 18.834 el cual señala, en síntesis, que en el caso que se aplique la **medida disciplinaria de destitución por acoso laboral**, el fiscal podrá determinar que el funcionario o funcionaria se encuentra **eximido de cumplir el plazo de cinco años de inhabilidad de ingreso**, decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida, es decir, esta inhabilidad quedará sujeta para el ingreso del funcionario sancionado al Gobierno Regional de Los Lagos.

Respecto de lo indicado en la normativa debe tenerse presente lo siguiente:

- a. El fiscal puede proponer la exención del cumplimiento de la inhabilidad para otros servicios públicos. Sin embargo, quién tomará la decisión final respecto de este tema será el Gobernador Regional.
- b. No resulta posible proponer ni disponer una exención de la inhabilidad por un plazo menor a 5 años.
- c. La inhabilidad es efectiva para el ingreso de funcionarios/as que fueron destituidos por Acoso Laboral por el Gobierno Regional de Los Lagos, para el ingreso a esta Institución hasta 5 años después de la destitución.

ENTRADA EN VIGENCIA Y APLICACIÓN DE LA LEY

En cuanto a la vigencia de la Ley Karin, comenzará a regir el 1 de agosto del año 2024, introduciendo una serie de modificaciones en relación con la **investigación y sanción** de las conductas de violencia



y acoso, las que abarcan tanto aspectos sustanciales, como por ejemplo, el cambio respecto de la reiteración de la conducta en el acoso laboral, así como a aspectos procedimentales, entre los que encontramos, los nuevos derechos de los denunciantes o víctimas en el sumario administrativo sobre acoso. Sobre las cuales podemos distinguir 2 situaciones:

a) Procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de la presente ley.

- Éstos se regirán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia, **tanto los aspectos sustanciales como procedimentales.**

b) Procesos o investigaciones sobre acoso sexual o laboral y los relativos a violencia en el trabajo, iniciados antes del 1 de agosto de 2024 (fecha de entrada en vigor de la ley N° 21.643).

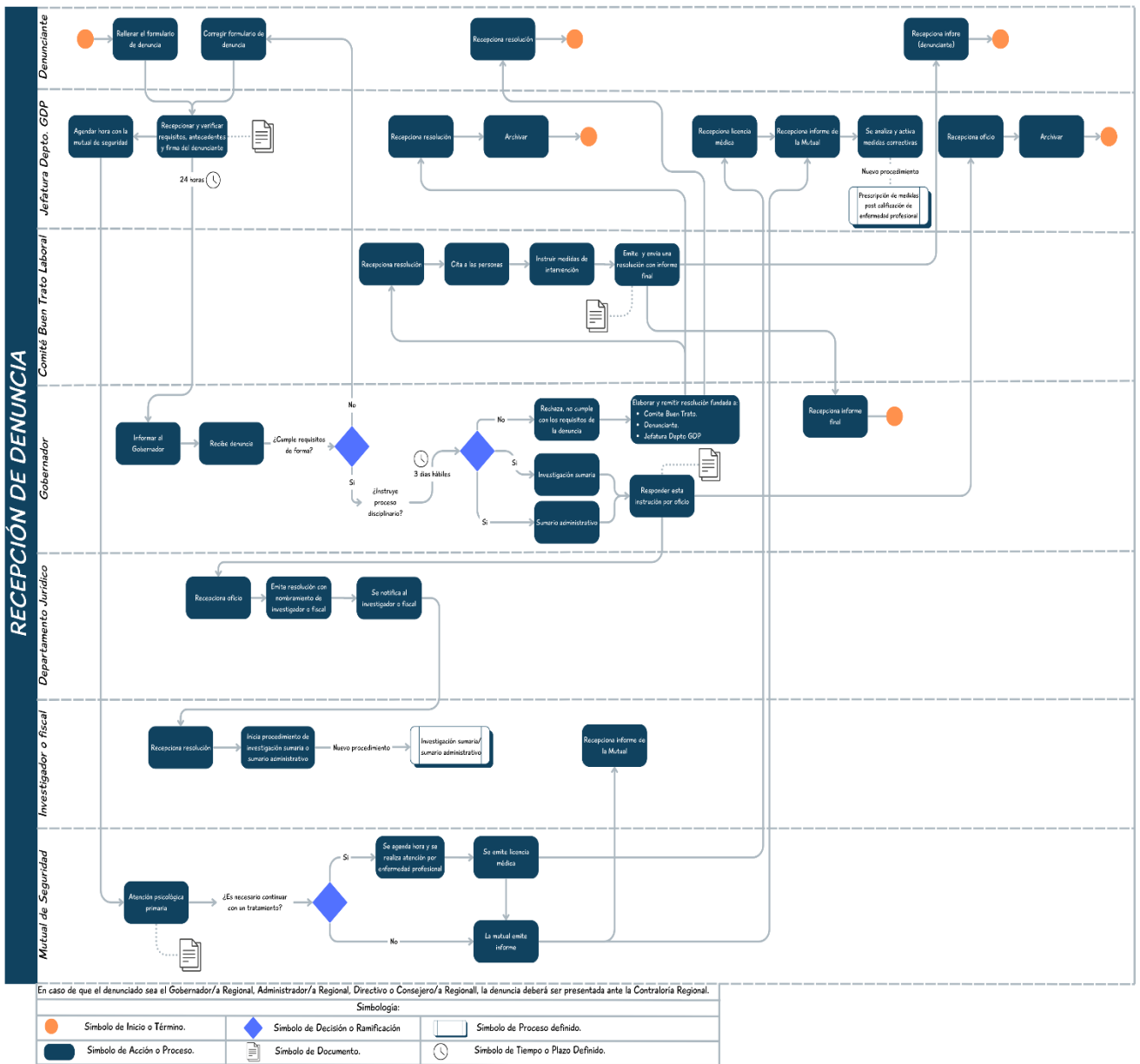
- Se regirán por las normas vigentes a la fecha de presentación de la denuncia de que se trate.

c) Conductas o hechos que podrían ser constitutivos de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, acaecidos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la ley N°21.643, y que no hayan sido denunciados a esa data.

- Es importante consignar que los procesos disciplinarios que se inicien al efecto deberán regirse por las disposiciones de la Ley Karin en los **aspectos procedimentales**. Por ello, regirán en dichos procedimientos sumariales, a modo de ejemplo, aquellas normas que establecen los principios que deben observarse en la investigación (como ocurre, por ejemplo, con la perspectiva de género), y las que prevén los derechos de la víctima y del denunciante a conocer el contenido de la investigación a partir de la formulación de los cargos y la interposición de reclamos y recursos.
- Diversa es la situación respecto de las materias sustantivas, en que rige el principio de irretroactividad de la ley contemplado en el artículo 19, N° 3, inciso séptimo, de la Constitución Política, conforme al cual nadie puede ser castigado con otra sanción que la que señale una ley promulgada con anterioridad a la perpetración del hecho, a menos que una nueva ley favorezca al afectado. En tal sentido, cabe precisar que con las modificaciones introducidas por la Ley Karin se agravó la situación de quien incurre en acoso laboral ya que, por una parte, se agregó como hipótesis **sancionable una única conducta de esa clase** y, por otra, **se determinó la medida disciplinaria de destitución como exclusivo castigo** para dicha falta. Por ello, **tales modificaciones no resultan aplicables respecto de hechos acaecidos y no denunciados con anterioridad a su entrada en vigor.**



FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO EN CASO DE DENUNCIA



2. DEJE SIN EFECTO la Resolución Exenta 3106 del 15 de diciembre de 2021 del Gobierno Regional de Los Lagos, que actualiza Protocolo de actuación frente a Denuncias de Maltrato Laboral, Acoso Labora y/o Igualdad de Género y su procedimiento.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/FZJDIB-899>