

MAT: ACTUALIZA PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y PREVENCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL.

SANTIAGO, 05 AGO 2019

**VISTOS:** Constitución Política de la República de Chile Decreto N°100 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile, Ley N° 18.834, texto refundido y sistematizado por el DFL N° 29/04 del Ministerio de Hacienda que aprueba el Estatuto Administrativo, Ley N°19.882 que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica, Instructivo Presidencial N° 001 del 26 de enero de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, Código de Ética INH 2016, Reglamento Interno de Higiene y Seguridad vigente para el INH; las facultades conferidas al Director Ejecutivo del INH en el Decreto Supremo MOP N°930/1967, del MOP; el Decreto Supremo MOP N° 123/2018, que designa Directora Ejecutiva del INH; y,

**CONSIDERANDO:**

- Que, es necesario que el Instituto Nacional de Hidráulica actualice el PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y PREVENCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL con el fin de regular todas aquellas conductas tipificadas como Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, al interior del Instituto Nacional de Hidráulica, abordando cualquier situación de menoscabo y vulneración de la dignidad de las personas, basado en la no discriminación, confidencialidad y respeto.
- Que, esta actualización se efectúa en función de la jurisprudencia sobre la materia y las exigencias de la Dirección Nacional del Servicio Civil para este año.

RESUELVO INH N° 243 /

1.- ACTUALÍCESE, el PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y PREVENCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL para el INH, que se adjunta a la presente Resolución y forma parte integrante de la misma.

2° COMUNÍQUESE la presente Resolución a todos los funcionarios mediante los murales y a través de los medios informáticos disponibles y a la Oficina de Partes del INH.

  
KARLA GONZÁLEZ NOVIÓN  
DIRECTORA EJECUTIVA  
INSTITUTO NACIONAL DE HIDRÁULICA



MTS/MHA N° Proceso 20517 /



## **PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

Santiago, 02 de agosto de 2019.

Versión 03

## Contenido

|                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL ..... | 2  |
| I. INTRODUCCIÓN .....                                                | 4  |
| • DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....                                     | 5  |
| • OBJETIVO .....                                                     | 5  |
| • ALCANCE.....                                                       | 5  |
| • ACTORES CLAVES DEL PROCESO Y ROLES.....                            | 6  |
| • MARCO CONCEPTUAL .....                                             | 6  |
| II. DENUNCIA .....                                                   | 12 |
| III. INVESTIGACIÓN .....                                             | 13 |
| • Inicio, nombramiento investigador/a .....                          | 13 |
| • Duración del proceso administrativo .....                          | 13 |
| • Medidas de resguardo.....                                          | 14 |
| • Formas de entrega de información.....                              | 15 |
| • Resolución y notificación.....                                     | 15 |
| • Nuevos antecedentes o apelación .....                              | 15 |
| IV. SANCIONES .....                                                  | 15 |
| • Tipos de Sanciones .....                                           | 15 |
| • Resolución de autoridad .....                                      | 16 |
| V. EN CASO DE DENUNCIA FALSA Y DE MALA INTENCIÓN.....                | 16 |
| VI. PLAN DE PREVENCIÓN.....                                          | 17 |
| VII. FLUJO DE PROCESO .....                                          | 18 |
| VIII. ANEXOS .....                                                   | 19 |
| FORMATO DE DENUNCIA.....                                             | 19 |

# I. INTRODUCCIÓN

- **COMPROMISO DIRECTIVO**

Para dar cumplimiento a lo señalado en el Instructivo Presidencial de Buenas Prácticas en el Desarrollo de Personas en el Estado (IP) N° 001/2015, el Instituto Nacional de Hidráulica (INH) en conformidad con este Instructivo y junto a las orientaciones del Servicio Civil, elaboró un Plan Trienal 2015-2018, en el que se detallan compromisos acciones y plazos a cumplir para una gestión que permita ambientes laborales que, basados en el respeto y buen trato, favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejora de desempeño de las personas que trabajan en el Instituto.

En conformidad con el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y con la normativa nacional vigente, el Instituto Nacional de Hidráulica entiende que el maltrato, el acoso laboral y sexual son conductas contrarias a la dignidad de la persona, por lo que se estableció y propició mecanismos de denuncia mediante Res. INH N° 241, del 30/09/2009, que daban garantías y resguardos a la integridad de las personas que se sientan afectadas por condiciones de acoso laboral y/o sexual.

A estas materias de buenas prácticas se debe agregar el Maltrato Laboral definido como cualquier manifestación de conducta abusiva. Es por este motivo, entre otros, que se actualiza el Procedimiento Interno.

- **MARCO LEGAL**

Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19º, número 1º que establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”.

Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52º, que instruye el 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, ya que las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a este principio.

Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.

Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.

Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual (Artículo 84 letra L) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (Artículo 84 letra M).

Instructivo Presidencial N°001/2015 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.

- **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

El Procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual debe aplicarse respetando los siguientes principios:

1. **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, por parte de todos/as los/as actores del proceso de denuncia.

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, evitando todo tipo de discriminación, tales como: género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.

3. **Probidad Administrativa:** Principio que consiste en observar, entre otras, un conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.

4. **Rapidez:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor diligencia, evitando la burocratización de los procesos

5. **Igualdad de género:** Todos los hombres y mujeres son iguales ante la ley.

- **OBJETIVO**

Implementar un Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción de todas aquellas conductas tipificadas como Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, al interior del Instituto Nacional de Hidráulica, abordando cualquier situación de menoscabo y vulneración de la dignidad de las personas, basado en la no discriminación, confidencialidad y respeto.

- **ALCANCE**

El presente procedimiento de denuncia, investigación y sanción aplica a todas las personas que desarrollan funciones en el INH, independiente de su calidad jurídica, es decir a funcionarios/as de planta y a contrata, prestadores de servicio a honorarios, alumnos en práctica y trabajadores/as de empresas externas.

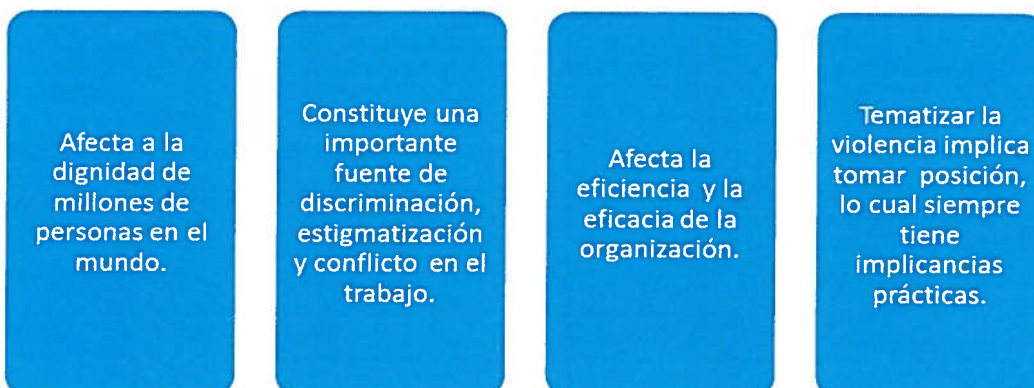
- **ACTORES CLAVES DEL PROCESO Y ROLES**

1. **Denunciante:** Persona (sea víctima o un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral y/o sexual, debidamente registrada en el “Formulario de Denuncia”, indicando las pruebas que dan cuenta de los hechos descritos, debe ser entregada en un sobre cerrado rotulado como Confidencial o Reservado.
2. **Denunciado/a:** Se refiere a la persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.
3. **Víctima:** Persona en quien recae la acción de maltrato, acoso laboral y/o sexual.
4. **Receptor/a de denuncia:** la Jefatura de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas recepciona la denuncia y los antecedentes y los entrega con celeridad y confidencialidad a la Comisión de Maltrato, Acoso Laboral o Sexual. Además, deberá implementar las medidas necesarias para restaurar el clima laboral en el área afectada.
5. **Jefe/a Superior de Servicio:** analiza la denuncia, antecedentes e informe elaborado por la Comisión de Maltrato, Acoso Laboral o Sexual, define de manera fundada si se instruye o no (de manera escrita) el procedimiento estatutario (Investigación Sumaria o Sumario Administrativo) correspondiente.
6. **Fiscal Instructor/Investigador:** Funcionario/a encargado de instruir el Sumario Administrativo/Investigación Sumaria, según corresponda.
7. **Actuario:** funcionario que actúa en calidad de ministro de fe y/o certifica todas las actuaciones del Sumario Administrativo.

- **MARCO CONCEPTUAL**

**Violencia organizacional**

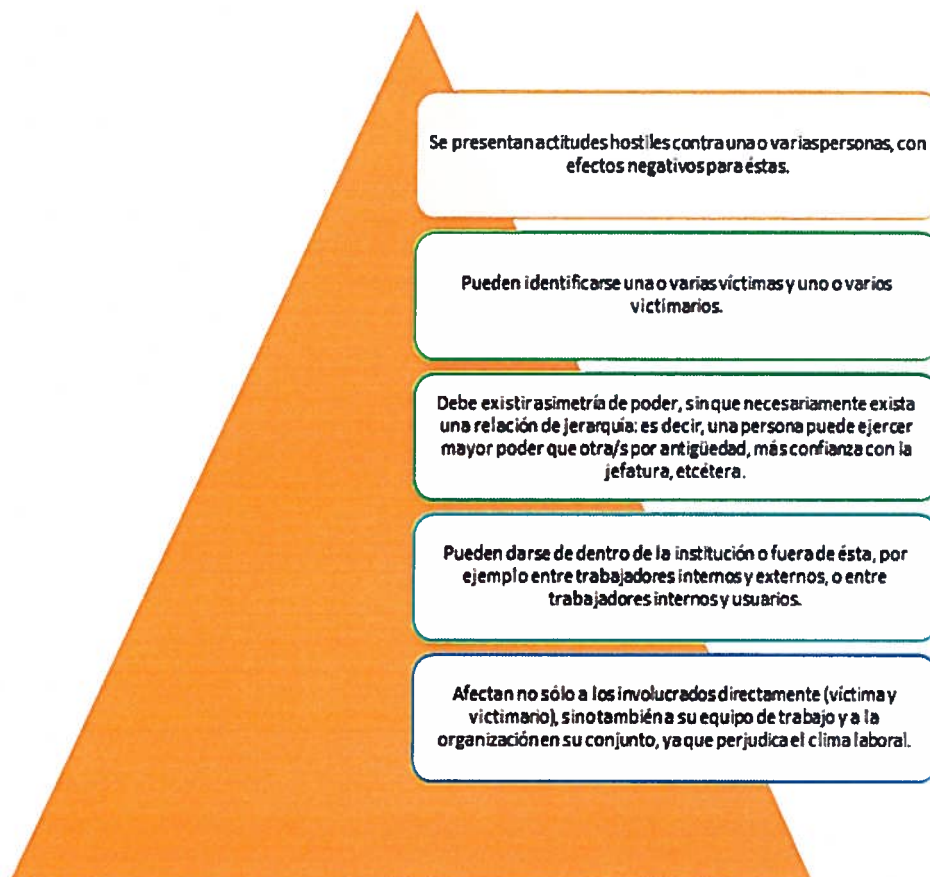
No corresponde a un fenómeno nuevo ni aislado sino que corresponde a un fenómeno multicausal: cultural, organizacional, político, etc. y de extensa trayectoria. El foco no es sólo el individuo - también la organización y la estructura. Al señalar violencia laboral, mobbing, acoso sexual, acoso laboral, bullying laboral, etc., nos referimos a distintos tipos de violencia. Entonces, estamos ante una categoría mayor de las ciencias sociales: “violencia organizacional” que principalmente:



## Tipos de Violencia Organizacional: Psicológica, Física y Sexual

Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, actos, palabras, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo y degradando el clima laboral.

Para ejercer violencia destructiva del tipo «acoso» se requiere asimetría de poder, lo que no es sinónimo de jerarquía. Las sociedades a través de sus medios de reproducción cultural, suelen naturalizar la violencia. En términos generales, todas las formas de Violencia Laboral comparten algunos aspectos:



Dentro de la institución, la Violencia Laboral puede presentarse básicamente en tres sentidos:

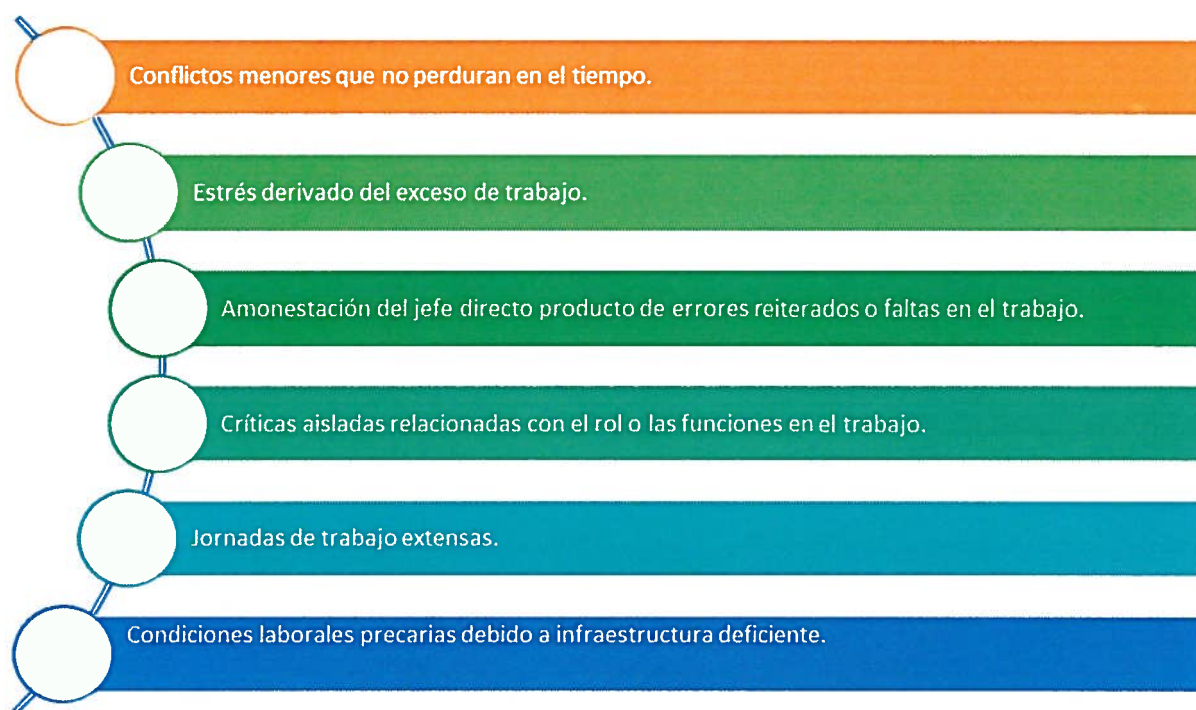
**Vertical descendente:** desde la jefatura hacia un subordinado/a.

**Vertical ascendente:** desde los subordinados/as hacia la jefatura, suelen ser grupos confabulados para hostigar a la jefatura.

**Horizontal:** entre pares o grupos de pares confabulados para hostigar.

## ¿Qué no es Violencia Laboral?

Si bien existen situaciones que generan conflictos o que son contrarias a las condiciones óptimas de trabajo, debemos distinguir algunos casos que, si se producen como una consecuencia normal de las tensiones en el trabajo o se presentan de manera aislada, no constituyen situaciones de violencia laboral:



## Discriminación

De acuerdo a la Corte Interamericana Derechos Humanos “una diferencia, exclusión, restricción o preferencia será discriminatoria cuando se base en motivos tales como raza, color, religión o cualquier otra condición”, como sería por ejemplo la discapacidad (O.N.U. Comité de Derechos Humanos. Observación general N° 18: No discriminación, de 1989).

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha entendido que “no son admisibles los tratos discriminatorios en perjuicio de ninguna persona por motivos de género, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados, Opinión Consultiva de 2003).

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



## Discriminación contra la mujer o discriminación de Género

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

## Violencia contra la mujer

La Convención Belém do Para en su art. 1 señala: “Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia de género se refiere principalmente, a la violencia contra las mujeres por cuanto las afectan de manera desproporcionada o exclusiva. Esta definición incluye las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada (Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Res. A.G. 48/104 del 20 de diciembre de 1993).

## Maltrato Laboral

Conforme a lo indicado en el Instructivo Presidencial, Código de Buenas Prácticas Laborales, se define maltrato como cualquier manifestación de una conducta abusiva o violenta, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

## Elementos de Género en Maltrato Laboral

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

### Ejemplos de maltrato de género femenino



## Acoso Moral o Laboral

Es 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.

| MALTRATO LABORAL                   | ACOSO LABORAL                             |
|------------------------------------|-------------------------------------------|
| Es una conducta generalizada       | Es una conducta selectiva                 |
| La acción es evidente              | La acción es silenciosa                   |
| No tiene un objetivo específico    | Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s |
| La agresión es esporádica          | El hostigamiento es reiterado             |
| Afecta la dignidad de las personas | Afecta la dignidad de las personas        |

El acoso laboral, también es conocido como mobbing, término que se refiere a denominar la violencia en el trabajo.

Este término proviene del verbo inglés to mob que significa “acosar, asaltar, atropellar, atacar en grupo a alguien”.

Ejemplos de conductas abusivas, sean comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos:

|                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gritar, avasallar o insultar 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 ese 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 cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.                                  | Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador/a.                                                  | Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros/as compañeros/as o jefes/as.           | 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 o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc. | Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.                                                                                                                                |

## Perspectiva de género

El acoso laboral suele presentarse como violencia psicológica.

Reconocer y visibilizar en la cultura organizacional que el maltrato, acoso laboral acoso sexual son, entre otras, una manifestación de violencia de género contraria a la dignidad de las personas y el rol que la Constitución y leyes le asignan a nuestra institución.

En las relaciones laborales se pueden dar conductas acosadoras de diferentes tipos: de un superior o jefatura; de parte de un colega de trabajo o de otra persona con un rango jerárquico inferior a la víctima, a continuación se presentan los siguientes tipos de Acoso:

**El Acoso puede ser vertical descendente:** desde la jefatura hacia un/a colaborador/a. Esta es la dirección más común del acoso, suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.

**El Acoso puede ser vertical ascendente:** desde los/as colaboradores/as hacia la jefatura, en este caso, como se requiere "poder" para acosar, suelen ser grupos de colaboradores/as confabulados para hostigar a la jefatura.

**El Acoso puede ser horizontal:** es el menos frecuente, ya que al no haber asimetría de poder, el acoso puede ser reconocido y detenido a tiempo y además, sus efectos no alcanzan el mismo grado nocivo que los dos anteriores.

## Acoso Sexual

La Ley N° 20.005, publicada el 18 de marzo de 2005, tipifica y sanciona el acoso sexual y expresa en su definición que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ellas, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal "el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."

Algunos conceptos que se desprenden de la definición de Acoso Sexual, se mencionan continuación:

**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.

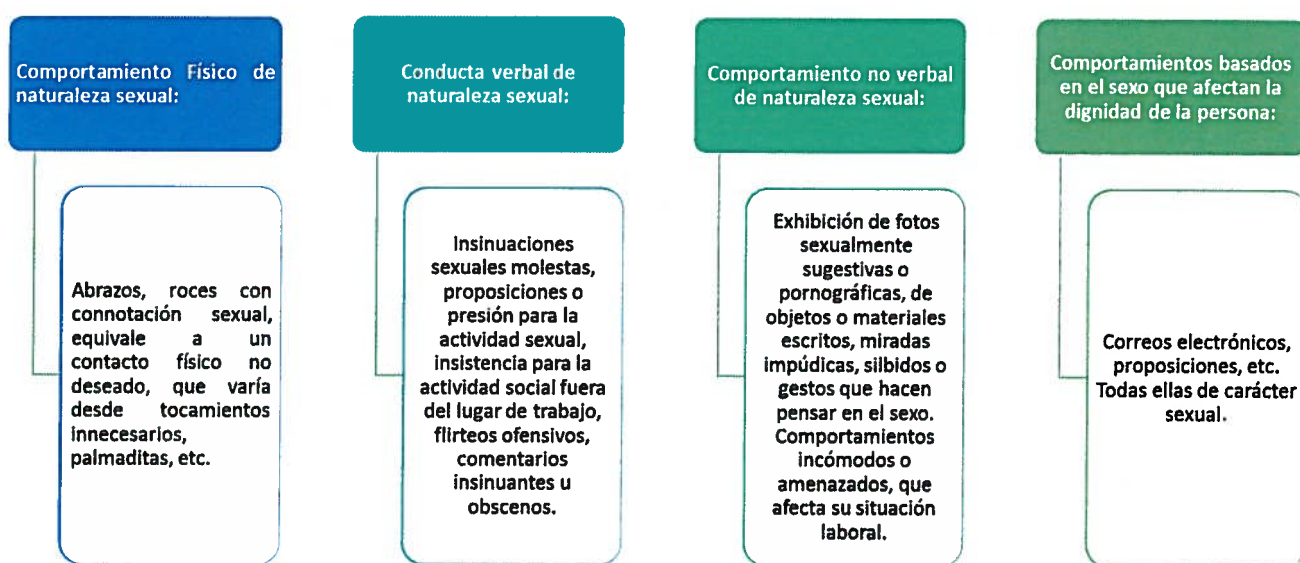
El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.

**Sin consentimiento:** La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no puede alegar posteriormente acoso sexual.

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

**Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo:** Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

### Ejemplos de comportamiento o conducta de acoso sexual:



## II. DENUNCIA

1. Se dispondrá de un formato de denuncia (ver anexo) de fácil utilización y aplicación, plenamente difundido a nivel institucional, con el objetivo de dejar constancia formal de la denuncia realizada.
2. Todas aquellas personas (independiente de su calidad jurídica y/o contractual), que se sienta maltratado y/o acosado/a laboral o sexualmente, debe entregar su denuncia a la Jefatura de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas o quien le subroge.
3. Dicha denuncia debe ser realizada por escrito y entregada en sobre cerrado rotulado: "confidencial" por el/la denunciante, y debe contener una relación cronológica y pormenorizada de los hechos, conductas u actos que, a su juicio, constituirían maltrato y/o acoso laboral y/o sexual, señalando e indicando además, la individualización de el/la responsable/s de ejercer este tipo de conductas.

4. Una vez recepcionada la denuncia, y de acuerdo al estado de el/la denunciante en ese momento, podrá ser derivada/o a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) o al Servicio de Bienestar del MOP si se observa que está debilitada/o psicológicamente o con el objeto que sea derivada/o a un especialista para reducir el estrés y enfrentar de mejor forma el proceso de denuncia.

### **III. INVESTIGACIÓN**

- **Inicio, nombramiento investigador/a**

Respecto de denuncias de maltrato laboral, una vez analizada la información y examinados los antecedentes presentados, la Jefatura de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas INH se pronunciará sugiriendo respecto de las acciones a adoptar de parte de la Jefatura Superior del INH o Jefaturas directas. Este informe de carácter obligatorio deberá ser remitido a la Jefatura Superior del INH en un plazo total no superior a 5 días hábiles sugiriendo las medidas precautorias a aplicar si corresponde. En la eventualidad que el afectado sea la Jefatura de Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, este informe será realizado por la Jefatura de División de Administración, o quien designe la Jefatura Superior del INH.

Respecto de denuncias de acoso laboral o sexual, una vez formalizada, sólo corresponde iniciar un proceso sumarial<sup>1</sup>, por lo que la Jefatura de Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas deberá informar de esta denuncia en un sobre cerrado, confidencial, a la Jefatura Superior del INH, para que éste pueda proceder.

- **Duración del proceso administrativo**

El proceso sumarial tendrá los mismos plazos establecidos en el Estatuto Administrativo la cual deberá practicarse con celeridad y con la mayor discreción posible, de manera de asegurar la eficacia de las diligencias decretadas, velando especialmente porque la declaración de los testigos se preste libre de presiones y amenazas.

Concluido el proceso sumarial, este será remitido a la brevedad a la Jefatura Superior del INH para su resolución, remitiéndose los antecedentes a la Contraloría General de la República, para su toma de razón e informe de las sanciones y medidas que deban adoptarse ya sea sobreseyendo, absolviendo, o aplicando alguna medida disciplinaria. Lo anterior sin perjuicio de las observaciones de forma y/o fondo que pudieren hacer necesaria la reapertura del proceso sumarial.

En el evento de que la conducta de acoso denunciada, sea calificada como delito, se deberá poner inmediatamente en conocimiento de los antecedentes al Ministerio Público, a objeto que éste tome la causa y establezca las sanciones pertinentes.

El Servicio deberá otorgar acompañamiento y asesoría a el/la denunciante y realizar seguimiento del proceso sumarial, en el caso que corresponda.

Durante la instrucción del proceso sumarial, de estimarlo necesario, el fiscal podrá aplicar a la persona inculpada alguna de las siguientes medidas cautelares:

---

<sup>1</sup> Contenido en dictámenes 34.325, 19.327 y 36.766 (2008 y 2009)

- Suspenderla de sus funciones o
  - Destinarla transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad.
  - La aplicación de alguna de estas medidas no será considerada un detrimento a la posición que ostenta la parte denunciada ni una sanción para la misma.
- **Medidas de resguardo**

El presente procedimiento reforzará la gestión preventiva de esta temática, explicitando el compromiso de desarrollar acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales y adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres, promoviendo sanos ambientes laborales.

Las instancias receptoras de denuncias deberán tratar la materia con estricta confidencialidad durante todo el tiempo que dure el proceso. Velando por la seguridad y probidad en el manejo de la información, trasladando la documentación siempre en sobre cerrado, hacia las instancias competentes, de ser necesario, y que el proceso contemple.

Si la denuncia de maltrato, acoso laboral o acoso sexual y los antecedentes observados lo ameritan (según señalamiento de las investigaciones realizadas), el Fiscal podrá solicitar la separación del denunciante y denunciado, tanto del espacio físico que comparten, como de la dependencia jerárquica (si corresponde), tomando medidas de resguardo, que no signifiquen menoscabo para ninguna de las partes. Dicha acción deberá ser asumida por Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas del INH. Si uno de éstos se encuentra inhabilitado para desempeñar dicha función por encontrarse involucrado en la denuncia, asumirá dicho rol su superior jerárquico.

Si la denuncia de acoso llega a comprobarse, y previa autorización de la persona afectada, se solicitará a la ACHS una evaluación inicial y posterior tratamiento que permita minimizar los efectos del desarrollo de una enfermedad profesional y orientar en esta materia a la persona afectada. Se llevará a cabo dicha solicitud de evaluación y tratamiento a través de la Prevencionista de Riesgos del INH.

La Jefatura Superior del Servicio podrá establecer medidas cautelares para resguardo a las personas involucradas. Algunas de estas medidas cautelares podrán ser las siguientes:

- Cambios en la separación de los espacios físicos de el/la involucrada/o.
- La redistribución del tiempo de jornada laboral.
- Redestinar (cambiar de área) a una de las partes, debiéndose velar por que dichas medidas no signifiquen menoscabo para alguna de las partes o vayan en detrimento del buen funcionamiento del INH.

Para acreditar el perjuicio o daño se tendrán en especial consideración los informes relacionados con la salud mental de la víctima, la cual podrá solicitar apoyo emocional y orientación sobre cómo proceder.

- Derechos del denunciante

Los funcionarios que realizan una denuncia ante la autoridad tienen derechos que rigen desde:

- Autoridad reciba la denuncia.
- Resuelva no tenerla por presentada.
- Hasta noventa días después de finalizada la investigación de la denuncia.

Los derechos son los siguientes:

1. No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias, de suspensión del empleo o destitución.
2. No podrán ser trasladados de lugar o función sin su autorización por escrito.
3. No podrán ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico.

- **Formas de entrega de información**

Cuando se inicia la investigación se le debe comunicar al denunciado los hechos por cuales se le imputa acoso laboral y/o sexual, y se debe tomar declaración como antecedente del sumario administrativo.

- **Resolución y notificación**

El Fiscal a cargo del proceso sumarial, de constatar que se ha cometido una infracción, deberá notificar al denunciado de los cargos que se le formulan. Posteriormente, recibida la contestación a estos cargos, el Fiscal deberá emitir una vista fiscal, la cual incorpore todos los antecedentes de la investigación, análisis de los hechos y propuesta de sanción, si la hubiere, la cual deberá remitirse a la Jefatura Superior de Servicio.

- **Nuevos antecedentes o apelación**

Durante el proceso sumarial el denunciante podrá aportar nuevos antecedentes a la investigación, tales como registros físicos, identificación de testigos, y otras referencias relevantes para el proceso. Asimismo el denunciado puede hacer uso de derecho de contestación, apelación y otros, materia del respectivo sumario.

Hechos constitutivos de la infracción que vulneran gravemente el principio de probidad administrativa.

- Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual.
- Efectuar denuncias de faltas al principio de probidad sin fundamento y respecto de las que se compruebe su falsedad o la intención de perjudicar al denunciado.

## IV. SANCIONES

- **Tipos de Sanciones**

El Fiscal podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad al/los inculpado/s. Si la investigación sumaria o sumario administrativo comprueba que el denunciado es responsable de los cargos (responsabilidad administrativa), podrá ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

**Censura:** sanción escrita, consistente en una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente. Debe quedar constancia en la Hoja de Vida del funcionario.

**Multa:** privación de un porcentaje de la remuneración mensual, que se aplica por una sola vez y que no puede ser inferior a un 5% o superior a un 20% de ésta. Debe quedar constancia en la hoja de Vida del funcionario.

**Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses:** consiste en la privación temporal del empleo con goce de un 50% a un 70% de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo. Debe quedar constancia en la Hoja de Vida del funcionario.

**Destitución:** corresponde a la decisión del Jefe Superior del Servicio de poner término a los servicios de un Funcionario.

- **Resolución de autoridad**

Una vez concluido el proceso sumarial la Jefatura Superior del Servicio deberá emitir un acto administrativo resolviendo la sanción a aplicar si la hubiere.

- **Plazos para la aplicación**

Vencido el plazo de investigación, y de haberse formulado cargos, el denunciado debe contestar sus descargos en un plazo de 5 días hábiles, luego de los cuales el Fiscal a cargo deberá emitir Vista Fiscal.

- **Medidas de restauración de clima**

Dado que frente a situaciones de maltrato, acoso laboral o acoso sexual, el entorno laboral de las personas afectadas, también tiende a resentirse, la Unidad de Gestión INH, evaluarán la necesidad de implementar acciones de mejoramiento del clima laboral. En esta línea también serán recogidos las recomendaciones y/o alcances advertidos en el proceso sumarial.

## **V. EN CASO DE DENUNCIA FALSA Y DE MALA INTENCIÓN**

Si por otra parte, se comprueba que en los hechos que se denuncian hubo intención expresa de causar perjuicio o de injuriar por parte del/la denunciante, el Servicio deberá, a lo menos, consignar una anotación de demérito en su Hoja de Vida, sin perjuicio de otras medidas que el Servicio estime procedente adoptar, en el marco de la normativa legal vigente.

Complementariamente, se debe indicar al/la denunciado/a las instancias externas a las cuales puede recurrir:



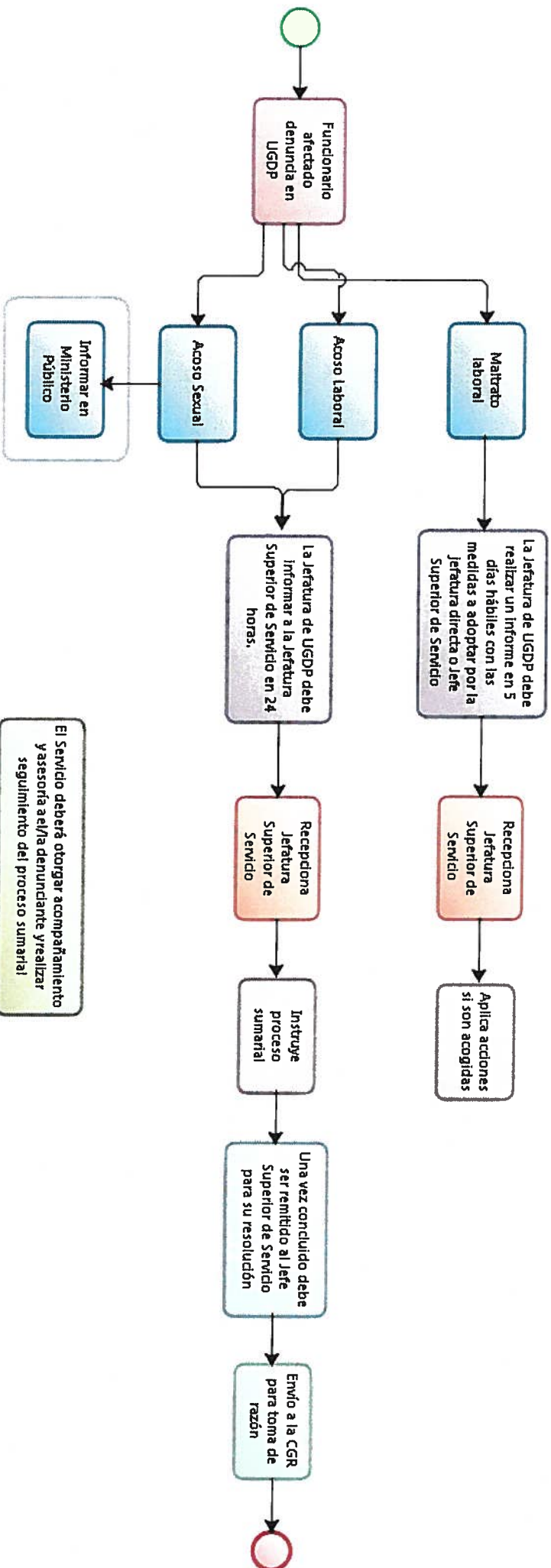
|                                                                                                         |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Reclamo, queja o denuncia ante la Contraloría General de la República, ante vicios de legalidad.</p> | <p>Recurso de protección ante la Corte de Apelaciones, basado en los derechos fundamentales de las personas.</p>            | <p>Querrela ante Tribunales, esto en caso de delito.</p>                                                                                                                                                                                                                              |
| <p>Demanda civil ante Tribunales, por daño moral y/o patrimonial.</p>                                   | <p>Acción de tutela laboral en Tribunales Laborales, basado en la protección de derechos fundamentales de las personas.</p> | <p>Informar de otras alternativas a la víctima, como por ejemplo la ACHS, quienes elaboran un informe relacionado solo con temáticas de acoso laboral.<br/> <a href="http://www.achs.cl/portal/Paginas/canaldenuncia.asp">http://www.achs.cl/portal/Paginas/canaldenuncia.asp</a></p> |

## VI. PLAN DE PREVENCIÓN

La Jefatura de Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas deberá elaborar un Plan de Prevención de Maltrato Acoso Laboral y Sexual de carácter anual, el cual se tramitará por acto administrativo durante el primer trimestre de cada año, el cual deberá contener un detalle de todas las actividades Grupos objetivos, Capacitaciones de Género, Capacitaciones a los receptores de denuncia, Costos si los tuviere, Fechas estimativas, entre otros.

# VII. FLUJO DE PROCESO

## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL



## VIII. ANEXOS

### FORMATO DE DENUNCIA

(Se debe utilizar y entregar dos copias del siguiente Formulario de Denuncia)

#### Formato de Denuncia de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual INH

En \_\_\_\_\_, (fecha) \_\_\_\_\_, la Jefatura de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, Sr./Sra. \_\_\_\_\_ ha recibido de parte de el/la funcionario/a \_\_\_\_\_, RUT N° \_\_\_\_\_, cargo \_\_\_\_\_, quien se desempeña y realiza funciones en la Unidad de: \_\_\_\_\_, del Instituto Nacional de Hidráulica; la siguiente denuncia:

Acoso Laboral \_\_\_\_\_

Acoso Sexual \_\_\_\_\_

Maltrato Laboral \_\_\_\_\_

Para su tramitación, el/la denunciante provee los siguientes antecedentes:

1. Identificación del denunciado/a:

\_\_\_\_\_

2. Cargo o Función dentro de la Institución:

\_\_\_\_\_

3. Unidad de Desempeño:

\_\_\_\_\_

4. Relación Jerárquica en relación al/ la Denunciante:  
(Marque con una X)

\_\_\_\_\_  
Inferior  
Jerárquicamente

\_\_\_\_\_  
Igual  
Jerárquicamente

\_\_\_\_\_  
Superior  
Jerárquicamente

5. El/la Denunciante trabaja de manera directa con el/la Denunciado/a:

\_\_\_\_\_  
Sí

\_\_\_\_\_  
No

6. El/la Denunciante ha informado a su superior jerárquico inmediato, la situación que lo/la aflige

\_\_\_\_\_  
Sí

\_\_\_\_\_  
No

7. El/la Denunciante afirma haber sido víctima de Acoso Sexual y/o Laboral desde aproximadamente (tiempo estimado):

\_\_\_\_\_  
Días

\_\_\_\_\_  
Semanas

\_\_\_\_\_  
Meses

\_\_\_\_\_  
Años

8. Detallar las acciones que constituirían un tipo de acoso, ya sea Sexual y/o Laboral (ver información tipificada en procedimiento):

---

---

---

---

---

---

---

---

9. Para acreditar y respaldar la denuncia, el/la denunciante, provee la siguiente información:

\_\_\_\_\_, Ningún antecedente específico

\_\_\_\_\_, Documentos y/o Antecedentes de respaldo

\_\_\_\_\_, Algún testigo de la situación o hecho que amerita la denuncia

\_\_\_\_\_, Otro tipo de antecedente o documentación de respaldo.

Certifica la denuncia realizada:

\_\_\_\_\_  
Firma Denunciante

\_\_\_\_\_  
Recepción Jefatura Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas



**Protocolo MALS**

Patricia Rojas <projas@minmujeryeg.gob.cl>  
Para: Meribel Tófalos Salinas <meribeltofalos@inh.cl>  
Cc: "Nicole Aguilera Ramirez (SOP)" <nicole.aguilera@mop.gov.cl>

14 de agosto de 2019, 18:36

Estimada Maribel, te comunico que, revisada la versión final, esta recoge las observaciones enviadas. Por lo tanto se da por aprobado el Protocolo.

Te saluda Atte

Patricia Rojas Núñez

División de Políticas de Igualdad

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

---

Patricia Rojas Nuñez

División de Políticas de Igualdad

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género | Gobierno de Chile

(t) +562 2 25196446

<https://www.MinMujeryEG.gob.cl>