



SUBSECRETARÍA
DIVISIÓN ADMINISTRATIVA

JVS/MJAY/JMM/OVP/SBS

APRUEBA PROCEDIMIENTO INTERNO PARA LA
PREVENCIÓN DEL MALTRATO Y PARA LA INVE-
STIGACIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO
LABORAL Y SEXUAL DE LA SUBSECRETARÍA DE
AGRICULTURA



SANTIAGO,

14 NOV 2016

RESOLUCIÓN EXENTA N° 564, VISTOS: El D.F.L. N° 294, de 1960, del Ministerio de Hacienda, Orgánico del Ministerio de Agricultura; el D.F.L N° 29 del 2004, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; el Instructivo Presidencial N°001 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, de 26 de enero de 2015; la Resolución Exenta N° 342, de 2009 de la Subsecretaría de Agricultura; y la Resolución N° 1.600 de 2008, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1.- Que la ley N° 20.005, que "Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual", y entiende 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 de empleo.

2.- Que la ley N° 20.067, que "Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral" define este último como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

3.- Que ambas leyes, N° 20.005, que "Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual" y N° 20.067, que "Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral", introdujeron modificaciones en la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, en el sentido de establecer en forma expresa que los /as funcionarios/as están afectos a la prohibición de ejercer conductas de acoso sexual y de acoso laboral en los términos ahí descritos.

4.- Que ambas conductas descritas en las leyes indicadas en el considerando precedente, de acoso laboral y de acoso sexual, son contrarias a la dignidad de las personas, por lo que es pertinente y necesario que la Subsecretaría de Agricultura propicie la mantención de ambientes laborales libres de tales conductas a través de la aprobación de un Procedimiento Interno para Prevención del Maltrato y para la Investigación, Denuncia y Sanción del Acoso Laboral y Sexual de la Subsecretaría de Agricultura.

RESUELVO:

1. **APRUÉBESE** el siguiente "Procedimiento Interno para la Prevención del Maltrato y para la Investigación, Denuncia y Sanción del Acoso Laboral y Sexual de la Subsecretaría de Agricultura":

PROCEDIMIENTO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DEL MALTRATO Y PARA LA INVESTIGACIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL DE LA SUBSECRETARÍA DE AGRICULTURA 2016

INTRODUCCIÓN

La Subsecretaría de Agricultura, adhiriendo al Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en la Administración Central del Estado, del año 2006, elaboró durante el año 2009, el "Procedimiento Interno para la Investigación y Actuación frente a las Denuncias de Acoso Laboral y de Acoso Sexual", el que contribuye a regular las relaciones entre funcionarias y funcionarios del Servicio.

El Instructivo Presidencial N°001 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado de 26 de enero de 2015, en adelante IP, indica dentro de sus Principios Orientadores que "Aspiramos a un Estado innovador, que garantice a los ciudadanos el acceso a servicios públicos de calidad, donde prevalezca el buen trato, en condiciones laborales dignas, que actúe con transparencia y que permita fortalecer a los servicios públicos como referentes de los mejores lugares para trabajar".

De acuerdo con las Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual¹, las instituciones deberán "Generar ambientes laborales basados en el respeto y buen trato que favorezcan el compromiso motivación, desarrollo y mejor desempeño de las personas que trabajan en las instituciones públicas". Específicamente, en materia de prevención del acoso laboral y sexual, las orientaciones operacionales del IP señalan "Desarrollar acciones para la prevención y sanción del acoso laboral y del acoso sexual", esto es:

- El servicio deberá desarrollar un programa de prevención del maltrato, acoso laboral y sexual, para promover ambientes laborales saludables, considerando acciones de difusión, sensibilización y formación, entre otras.
- Disponer de un procedimiento de denuncia e investigación, elaborado de acuerdo a la normativa vigente y ante una denuncia su aplicación se realiza cumpliendo el debido proceso.

Es por esto, que resulta necesario actualizar el Procedimiento establecido durante el año 2009, para enfrentar las denuncias que se formulen con ocasión de actos de acoso laboral y sexual, teniendo presente las nuevas orientaciones y la reforma legal introducida a través de la Ley N° 20.607, de 2012, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que sanciona prácticas de acoso laboral. Junto con ello, es imprescindible contar con acciones de prevención del maltrato en sus diferentes manifestaciones, para promover ambientes laborales saludables, considerando acciones de difusión, sensibilización y formación, entre otras.

¹ Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual. Disponible en http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/orientaciones_elaboracion_procedimiento_denuncia_sancion_maltrato_acoso_laboral_sexual.pdf

El Departamento de Gestión de Personas de la Subsecretaría de Agricultura es la unidad encargada de velar por la aplicación del presente Procedimiento Interno, en estrecha coordinación con el Jefe de Servicio, el Jefe de División Administrativa y el (la) Receptor (a) de Denuncias.

Se deja establecido que las dependencias de la Subsecretaría de Agricultura corresponden al Nivel Central (Teatinos 40, Comuna de Santiago), que incluye a ACHIPIA, y a las Secretarías Regionales Ministeriales de Agricultura, cuyas direcciones se indican en el Anexo N°1, parte constitutiva del presente Procedimiento.

1.- METODOLOGÍA DEL PROCEDIMIENTO INTERNO PARA LA INVESTIGACIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL DE LA SUBSECRETARÍA DE AGRICULTURA

El siguiente procedimiento, elaborado por el Departamento de Gestión de Personas de la Subsecretaría de Agricultura, visado por la Sección de Asesoría Jurídica y aprobado mediante Resolución Exenta del Jefe de Servicio, tiene por finalidad aportar los lineamientos, orientaciones y especificaciones procedimentales necesarias para iniciar y llevar a buen término el proceso completo de denuncia y posterior toma de decisión respecto de una acusación formal y confidencial de un hecho de acoso, ya sea laboral y/o sexual.

El presente Procedimiento ha sido elaborado sobre la base de conceptos teóricos, que describen el acoso sexual, el acoso laboral, así como de las normas legales vigentes en nuestro país.

1.2.- Aplicación del Procedimiento:

El presente Procedimiento:

a) Regirá a partir de la total tramitación de la Resolución Exenta que lo aprueba, para su aplicación en todas las dependencias de la Subsecretaría de Agricultura.

b) Se aplicará a todo (a) funcionario (a) de la Subsecretaría de Agricultura, indistintamente de la calidad jurídica de su contratación: planta, contrata u honorarios.

c) Será difundido a todos los funcionarios (as) en cada una de las dependencias de la Subsecretaría y publicado en la Intranet institucional, para el debido conocimiento de todas las personas que se desempeñen en el Servicio y del público en general.

Será responsabilidad del (la) Secretario (a) Regional Ministerial de Agricultura, en las dependencias regionales; y del Jefe de División Administrativa, a nivel central, velar por el cumplimiento en cada una de las fases del procedimiento y en especial, de los plazos que éste define.

El (la) Receptor (a) de Denuncia deberá contar con todas las facilidades necesarias para desarrollar su labor en los plazos correspondientes y deberá informar al Jefe de División Administrativa o, en su ausencia, al Jefe de Servicio, de cualquier anomalía, dificultad, asesoría u otros, que pudiese afectar o requerir para el efectivo cumplimiento de su rol.

2.- ASPECTOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO

Este Procedimiento ha sido diseñado para investigar las situaciones irregulares que pudiesen afectar a un (a) funcionario (a) de la Subsecretaría de Agricultura y que pudieran constituir una situación de acoso laboral y acoso sexual.

2.1.- Concepto de Acoso:

Se entenderá por acoso aquellos actos cometidos por un(a) o más funcionarios (as), hacia otro (a) funcionario (a) y que provoquen daño y perjuicio a nivel personal, laboral, familiar o social, atentando contra la dignidad de la persona o que perjudiquen su espacio laboral y oportunidades en el empleo.

Específicamente, se entenderá por acoso sexual la conceptualización proporcionada por el artículo 1º de la Ley 20.005.

Así, será constitutiva de acoso sexual aquella conducta por la cual una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, y que amenazan o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades en el empleo. (Artículo 1º Ley 20.005)

Por su parte, el acoso laboral ha sido reconocido por la Ley N° 20.607, estableciendo que se entenderá por acoso laboral *"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.*

2.2.- Principios Básicos del Proceso de Recepción e Investigación:

- **Confidencialidad:** El procedimiento de denuncia y tratamiento de acoso incorpora como base fundamental la *confidencialidad* respecto de los hechos denunciados y de todos los (as) funcionarios (as) involucrados (as). Tratándose de un aspecto crítico del Procedimiento, el (la) Receptor (a) de Denuncias tiene estrictamente prohibido divulgar información total o parcial referida a los hechos investigados o a cualquiera de los (as) funcionarios (as) involucrados (as). Lo anterior, para resguardar la dignidad e integridad de las partes y de quienes participen en este proceso.
- **Celeridad:** La investigación deberá desarrollarse con estricto apego a los plazos estipulados en el Procedimiento, privilegiando la calidad de la investigación y evitando toda burocratización de los procesos.
- **Imparcialidad:** El (la) Receptor (a) de Denuncia, deberá mantener una visión objetiva de los hechos (con evidencia objetiva) sin sesgo ni conducta estigmatizadora para ninguna de las partes involucradas. Si esta conducta se presentara, quedará inhabilitado para continuar el proceso y asumirá esta función el (la) Receptor (a) suplente.
- **Idoneidad:** El (la) Receptor (a) de Denuncia, quien es el encargado responsable de recibir la denuncia e iniciar la investigación, debe tener las habilidades y capacidades pertinentes, que le permitan realizar un trabajo de calidad, que asegure una investigación responsable de acuerdo al perfil contenido en el anexo N°9: Perfil de Receptor de Denuncias Titular y Suplente.
- **Colaboración:** Es deber de todo funcionario (a) que se desempeñe en la Subsecretaría de Agricultura, cualquiera sea su jerarquía, calidad de contratación: planta, contrata u honorarios, colaborar con la investigación y entregar los antecedentes e informaciones fidedignos que puedan contribuir al buen éxito del proceso de investigación.
- **Responsabilidad:** Frente a una falsa denuncia, basada en argumentos, evidencia u otros elementos que sean **comprobadamente** falsos, el funcionario (a) denunciante podrá ser objeto de procesos disciplinarios. Es responsabilidad del Receptor (a) de Denuncia advertir personalmente al denunciante de esta implicancia.
- **Debido proceso:** se debe tener presente que cada proceso de investigación recoge los principios del debido proceso, esto es, derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia del órgano que conoce de la denuncia, eventuales medidas a adoptar, instancias de reclamación, derecho a conocer el contenido de la denuncia.

Se entiende que la difusión del presente Procedimiento a cada funcionario - a través de los (as) Secretarios (as) Regionales Ministeriales de Agricultura y del Jefe de División Administrativa a Nivel Central - sumado a su publicación en Intranet, son medios suficientes para que los funcionario (as) estén en conocimiento de los pasos a seguir, independientemente de otras fórmulas que el Servicio lleve a cabo para su análisis, comprensión y aplicación de sus contenidos, establecidas en el Anexo N° 8 del presente Procedimiento.

2.3.- Personas que Intervienen en el Proceso:

- **El /la Denunciante:** Es el (la) funcionario (a) que realiza una denuncia, por presunta situación de acoso y que formaliza la situación que le afecta transcribiendo "de su puño y letra" los hechos que le afectan en el "Formulario de Recepción de Denuncias de Acoso Laboral y de Acoso Sexual" (Anexo N° 2) y lo presenta al Receptor (a) de Denuncias.
- **El/la Denunciado (a):** Es el (la) funcionario (a) a quien se le imputa la conducta de acoso hacia otro (a) funcionario (a) y que ha sido identificado por el (la) denunciante como el responsable de tal conducta.
- **Receptor (a) de Denuncia:** Es el funcionario (a) que tendrá la misión de recepcionar y acoger a trámite la denuncia de acoso, investigar e informar al Jefe de División Administrativa y Jefe de Servicio sobre la denuncia, velando porque se cumplan los plazos y etapas establecidas en este procedimiento, junto con acompañar al denunciante en todo el proceso hasta su finalización. La designación del funcionario (a) en su calidad de Receptor (a) de Denuncia se realiza formalmente mediante Resolución Exenta y es quien cumple los requisitos establecidos en el perfil de cargo Perfil de Receptor de Denuncias Titular y Suplente (Anexo N° 9)

El (la) Receptor (a) deberá llevar un registro con todas las denuncias recibidas en el Formulario "Registro de Denuncias de Acoso recibidas" (Anexo N° 3), realizar la investigación inicial del caso y cumplir una función de "acompañamiento" al denunciante, durante todo el tiempo que dure el proceso.

2.4.- Etapas del Proceso:

2.4.1. La Denuncia: Es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un (a) funcionario (a) y que puede corresponder a una situación de acoso. Implica dar inicio al procedimiento tendiente a investigar la conducta que pudiera ser constitutiva de acoso. La denuncia deberá ser presentada por el/la afectado/a, ya sea personalmente o bien enviada por carta certificada dirigida, al Receptor de Denuncias Titular vigente en ese momento y en condiciones que garanticen la mayor confidencialidad al proceso. En ambos casos, el denunciante deberá, de su puño y letra, consignar en el "Formulario de Recepción de Denuncias de Acoso Laboral y de Acoso Sexual" (Anexo N° 2), los hechos basales de la conducta que sería constitutiva de acoso y firmar el referido formulario. La denuncia que no cumpla con los requisitos previamente establecidos se tendrá por no presentada.

2.4.2. Investigación Inicial: Recibida formalmente la denuncia, el (la) Receptor (a) tendrá un plazo máximo de 5 días hábiles para investigar. La investigación deberá ser objetiva, por tanto, el (la) Receptor (a) de Denuncia deberá investigar con igual celo no sólo los hechos y circunstancias que fundan la denuncia, sino también los hechos y circunstancias que la desvirtúen. Para ello, el (la) Receptor (a) deberá recurrir a fuentes de información que estime necesarias para esclarecer los hechos que se han denunciado. Una vez concluida esta investigación inicial, el (la) Receptor (a) de Denuncias deberá informar de su conclusión al Jefe de Servicio y Jefe de División Administrativa (de manera escrita). Es necesario señalar que en todo momento debe operar el "Principio de Inocencia" el cual implica que todo funcionario (a) sindicado (a) por el (la) denunciante como autor (a) de abuso, será considerado (a) inocente mientras no se compruebe lo contrario. La investigación generará una serie de acciones posibles a seguir que se indican a continuación:

2.4.3. Resolución de la Investigación Inicial: Corresponde a la conclusión preliminar de la etapa de investigación, en el cual el (la) Receptor (a) de Denuncia determina que:

2.4.3.1. Los hechos denunciados no constituyen un tipo de acoso. Es decir, puede ser otro fenómeno socio laboral abordable, el cual debe tratarse con intervención del Departamento de Gestión de Personas como, por ejemplo, malas condiciones laborales, desorganización del trabajo, difusión de roles laborales u otra situación, la cual deberá ser informada al Jefe de División Administrativa mediante un memo informativo.

2.4.3.2. Denuncia Infundada: Es aquella en la cual no existen antecedentes suficientes para determinar la existencia de acoso, razón por la cual la investigación se da por finalizada y los antecedentes se derivan al Registro de Denuncias de Acoso Recibidas que manejará el Receptor (a) de Denuncia en su equipo informático

En este caso, de denuncia infundada, se seguirán las siguientes acciones:

1. Receptor (a) responde al Afectado
2. Receptor envía copia de carta enviada a afectado (punto anterior) al Jefe de División Administrativa
3. Los antecedentes se derivan al Registro de Denuncias de Acoso Recibidas, que manejará el Receptor (a) de Denuncia en su equipo informático (Anexo N° 3)
4. Archivo

2.4.3.3. Falsa Denuncia: Corresponde a aquella denuncia que se ha basado en argumentos, evidencia u otros, y que la investigación ha demostrado como falsos. Esta denuncia **deberá ser informada al Jefe de División Administrativa y al Jefe de Servicio**, quienes en conjunto determinarán las acciones a seguir según la siguiente guía:

1. Receptor (a) envía Informe al Jefe de Servicio y al Jefe División Administrativa. Para ello utiliza el "Informe y conclusión del proceso de investigación inicial" (Anexo N° 4).
2. Jefe División Administrativa responde al afectado.
3. Jefe de Servicio decide sobre procedencia de Anotación de Demérito, previo informe del Jefe de División Administrativa.
4. Jefe de Servicio decide sobre procedencia de instruir una Investigación Sumaria.
5. Jefe de Servicio decide sobre procedencia de instruir un Sumario Administrativo.
6. Jefe de División Administrativa proporciona, a través de Departamento de Gestión de Personas, asesoría en relación a la interposición de eventuales acciones legales por parte del (la) falso (a) denunciado (a).
7. Jefe de Servicio y Jefe División Administrativa deciden envío a Junta Calificadora.

2.4.3.4. Denuncia Fundada: Existen los antecedentes suficientes que hacen presumir que los hechos denunciados pudieran constituir una conducta de acoso.

Frente a esto es necesario chequear las acciones que se seguirán:

1. Receptor (a) envía Informe al Jefe de Servicio y al Jefe División Administrativa. Para ello utiliza el "Informe y conclusión del proceso de investigación inicial" (Anexo N° 4)
2. Jefe División Administrativa responde al afectado.
3. Jefe División Administrativa notifica al Acusado.
4. Jefe de Servicio y Jefe División Administrativa deciden medidas de resguardo a especificar.
5. Jefe de Servicio instruye otras acciones a especificar, previo informe del Jefe de División Administrativa
6. Jefe de Servicio decide sobre procedencia de instruir una Investigación Sumaria
7. Jefe de Servicio decide sobre procedencia de instruir un Sumario Administrativo.
8. Recepción de Informe Final por Parte del Jefe de Servicio.
9. Jefe de Servicio y Jefe División Administrativa deciden medidas a especificar.
10. Jefe de Servicio y Jefe División Administrativa deciden envío a Junta Calificadora.
11. Jefe de División Administrativa informa a Jefe de Servicio.
12. Jefe de Servicio analiza si corresponde la interposición de una acción legal por eventual delito de connotación sexual, previo informe del Jefe de División Administrativa.

2.4.4.- Toma de Decisiones: Considerando que se ha establecido una denuncia fundada, se informará por escrito al Jefe de División Administrativa y al Jefe de Servicio, a través de un "Informe y conclusión del proceso de investigación inicial" (Anexo N° 4) quienes procederán a adoptar las medidas que estimen pertinentes en uso de sus facultades, tales como:

- Medidas de Resguardo para el (la) denunciante.
- Investigación Sumaria.
- Sumario Administrativo.
- Otras Acciones que estime pertinente.

Por medidas de resguardo, se entenderá que corresponde a toda acción que realicen el Jefe de División Administrativa y Jefe de Servicio, en beneficio del bienestar del denunciante. Estas medidas pueden incluir acciones tales como traslado de dependencia del denunciado (a), del denunciante o de ambos, o cualquier otra acción que estimen pertinente.

En aquellos casos en los que la medida de resguardo sea aplicable al (la) denunciante, es imprescindible que el (la) funcionario (a):

- Sea previamente informado (a) de las medidas a adoptar.
- Dé su conformidad a la medida de resguardo que se le está brindando.

2.5.- Receptor (a) de Denuncias Suplente:

En aquellos casos en que el (la) Receptor (a) de Denuncias titular no pueda ejercer dicha función, éste (a) informará al Jefe de División Administrativa y al Jefe de Servicio de su inhabilidad, debiendo proceder a notificarse a alguno de los restantes receptores designados, pudiendo ser incluso el receptor suplente, todos quienes han sido designados mediante Resolución Exenta, para que una vez notificado comiencen a ejercer su función.

Los casos específicos en los cuales deberá actuar este Receptor (a) de Denuncia suplente son los siguientes:

1. Inhabilitación del (la) Receptor (a) de Denuncias Titular: Se refiere a aquellos casos en los que entre el (la) Receptor (a) Titular y cualquiera de las partes involucradas en una denuncia de acoso existiese una determinada relación que pudiere afectar la objetividad de la labor investigativa del primero. En tal caso, la aplicación del procedimiento podría verse perjudicada en su totalidad o en cualquiera de sus etapas, alejándose del cumplimiento de alguno de los principios básicos del Procedimiento, pudiendo considerarse las hipótesis establecidas en el artículo 133 de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, referido a causales de recusación en procedimientos disciplinarios.

2. Ausencia Prolongada del Receptor (a) de Denuncia Titular y Necesidad Urgente de un (a) Receptor (a) Suplente: Se considerará como ausencia prolongada toda vez que el (la) Receptor (a) Titular no se encuentre en el establecimiento por más de 15 días hábiles consecutivos.

ANEXO N° 1: DIRECCIONES DEPENDENCIAS

Región/ Dependencia	Dirección Dependencia
I Región de Tarapacá	Orella 642, Iquique
II Región de Antofagasta	M. A. Matta N° 1999 piso 2, Antofagasta
III Región de Atacama	Chacabuco 546, Edificio Copayapu, depto. 32. Copiapó
IV Región de Coquimbo	Pedro Pablo Muñoz 200, La Serena
V Región de Valparaíso	Freire 765, Quillota
VI Región del Libertador Bernardo O'Higgins	Cuevas N° 480 piso 2 Rancagua
VII Región del Maule	3 Norte 980, Talca
VIII Región del Bío Bío	Serrano 529, Piso 3, Concepción
IX Región de La Araucanía	Bilbao 931 Piso 2, Temuco
X Región de Los Lagos	Avenida Xa Región N° 480 Piso 1, Puerto Montt
XI Región de Aysén del Gral. Campos Ibáñez del Campo	Avenida Ogana 1060, Coyhaique
XII Región de Magallanes y Antártica Chilena	Avenida Bulnes 309, Piso 5, Edificio El Agro, Punta Arenas
XIII Región Metropolitana	Avenida Portales 3396, Estación Central, Santiago
XIV Región de Los Ríos	Camilo Henríquez 103, Valdivia
XV Región de Arica y Parinacota	Colombia 411, Arica
Nivel Central y ACHIPIA (Agencia Chilena para la Calidad e Inocuidad Alimentaria)	Teatinos N°40, Santiago

4. Jefe de Servicio y Jefe División Administrativa deciden medidas de Resguardo (especificar)_____		
5. Jefe de Servicio instruye otras acciones a especificar, previo informe del Jefe de División Administrativa (especificar)_____		
6. Jefe de Servicio analiza procedencia de instruir Investigación Sumaria		
7. Jefe de Servicio analiza procedencia de instruir Sumario Administrativo		
8. Recepción de Informe Final por Parte del Jefe de Servicio		
9. Jefe de Servicio y Jefe División Administrativa deciden medidas (especificar)_____		
10. Jefe de Servicio y Jefe División Administrativa deciden envío a Junta Calificadora		
11. Jefe de División Administrativa informa a Jefe de Servicio.		
12. Jefe de Servicio analiza si corresponde la interposición de una acción legal, por eventual delito de connotación sexual, previo informe del Jefe de División Administrativa		
Acciones: Falsa Denuncia		
1. Receptor (a) envía Informe al Jefe de Servicio y al Jefe División Administrativa		
2. Jefe de División Administrativa responde al afectado		
3. Jefe de Servicio y decide sobre procedencia de aplicar Anotación de Demérito, previo informe de Jefe de División Administrativa.		
4. Jefe de Servicio analiza procedencia de instruir Investigación Sumaria		
5. Jefe de Servicio analiza la procedencia de instruir Sumario Administrativo		
6. Jefe de División Administrativa proporciona, a través de Departamento de Gestión de Personas, asesoría en relación a la interposición de eventuales acciones legales por parte del (la) falso (a) denunciado (a).		
7. Jefe de Servicio y Jefe División Administrativa deciden envío a Junta Calificadora		
Acciones: Denuncia Infundada		
1. Receptor (a) responde al Afectado		
2. Receptor envía copia de carta enviada a afectado (punto anterior) al Jefe de División Administrativa		
3. Los antecedentes se derivan al Registro de Denuncias de Acoso Recibidas, que manejará el Receptor (a) de Denuncia en su equipo informático (Anexo N° 3)		
4. Archivo		
Acciones: Denuncia no Constituye un Tipo de Acoso		
1. Receptor (a) envía Informe al Jefe de Servicio y al Jefe División Administrativa		
2. Receptor (a) envía Informe al Jefe de Gestión de Personas de Subsecretaría		

3. Archivo		
------------	--	--

5. OBSERVACIÓN, COMENTARIO Y/O SUGERENCIA PERTINENTE DE SEÑALAR:

Fecha de Término del Proceso Completo: _____

Nombre del Receptor (a) de Denuncia: _____

**ANEXO N° 4:
INFORME Y CONCLUSIÓN DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN INICIAL**

A : Sr. Jefe de Servicio
: Sr. Jefe División Administrativa

DE : Receptor (a) de Denuncia

Fecha :

De acuerdo a la denuncia de Acoso _____, N° _____, formalizada en la fecha _____, me permito informar a usted lo siguiente:

1. De acuerdo a los hechos relatados y la investigación realizada, la denuncia:

_____ Cuenta con los antecedentes suficientes, para que los hechos denunciados pudieran constituir una situación de Acoso _____.

_____ No cuenta con los antecedentes suficientes, para que los hechos denunciados pudieran constituir una situación de Acoso _____.

_____ Presenta antecedentes falseados.

2.- Se anexan los siguientes antecedentes:

2.1 Copia del Formulario de Recepción de Denuncias formalizando la Denuncia.

2.2

2.3

2.4

Sin más que agregar, saluda atentamente a usted,

Nombre y Firma del Receptor (a) de Denuncias
Fecha: _____

Uso Exclusivo del Jefe de Servicio y Jefe de División Administrativa	
	Archivo
	Informar a Gestión de Personas
	Anotación de Demérito
	Investigación Sumaria
	Sumario Administrativo
	Medidas de Resguardo
	Otras (especificar)

ANEXO N° 5:
LEY 20.005 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL,
QUE TIPIFICA Y SANCIONA EL ACOSO SEXUAL

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente Proyecto de ley:

"Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo":

1.- Modifícase el artículo 2º, del siguiente modo: a) Intercálase el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, a ser tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, respectivamente:

"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."

b) Reemplázase, en el inciso quinto, que pasa a ser sexto, la referencia al "inciso tercero" por otra al "inciso cuarto".

c) Sustitúyese, en el inciso séptimo, que pasa a ser octavo, la frase "incisos segundo y tercero" por "incisos tercero y cuarto".

2.- En el artículo 153, agrégase el siguiente inciso segundo nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente:

"Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores."

3.- En el artículo 154: a) Sustitúyense en el número 10, la última coma (,) y la conjunción "y", por un punto y coma (;). b) Reemplázase en el número 11 el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción "y". c) Agrégase el siguiente número 12, nuevo:

"12.- El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por Acoso sexual. En el caso de las denuncias sobre Acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168."

4.- En el número 1 del artículo 160, intercálase la siguiente letra b), nueva, pasando las actuales letras b), c) y d) a ser c), d) y e), respectivamente: "b) Conductas de acoso sexual;"

5.- En el artículo 168, intercálase el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando los actuales incisos tercero y cuarto, a ser cuarto y quinto, respectivamente:

"En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del Libro II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente."

6.- En el artículo 171: a) Intercálanse los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos cuarto y quinto, respectivamente: "Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes." b) Agrégase el siguiente inciso final: "Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160, Falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan."

7.- Incorpórase, a continuación del artículo 211, el siguiente Título IV, nuevo, en el Libro II:

"Título IV : DE LA INVESTIGACION Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 211-A.- En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo 211-B.- Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de Resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de

jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Artículo 211-C.- El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días. Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 211-D.- Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Artículo 211-E.- En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan."

8.- En el artículo 425, agrégase el siguiente inciso segundo: "Las causas laborales en que se invoque una acusación de acoso sexual, deberán ser mantenidas en custodia por el secretario del tribunal, y sólo tendrán acceso a ellas las partes y sus apoderados judiciales."

Artículo 2º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo:

a) En el artículo 78: 1. Sustitúyense en la letra j) la última coma (,) y la conjunción "y" por un punto y coma (;). 2. Reemplázase en la letra k) el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción "y".

3. Agrégase la siguiente letra l), nueva: "l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo." b) En el artículo 119, introdúcese la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente:

"c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 78;"

Artículo 3º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:

a) En el artículo 82: 1. Sustitúyense en la letra j), la última coma (,) y la conjunción "y", por un punto y coma (;). 2. Reemplázase en la letra k), el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción "y".

3. Agrégase la siguiente letra l), nueva: 32 "l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo."

b) En el artículo 123, introdúcese la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente: "c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 82"

**ANEXO N° 6:
LEY 20.607 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL,
QUE SANCIONA PRÁCTICAS DE ACOSO LABORAL**

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley:

"Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1) Agrégase, en el inciso segundo del artículo 2º, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente oración: "Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal 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."

2) En el número 1) del artículo 160:

- a) Sustitúyese en la letra d) la coma (,) y la conjunción copulativa "y" que le sigue, por un punto y coma (;).
- b) Reemplázase en la letra e) el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción copulativa "y".
- c) Agrégase la siguiente letra f) nueva:
"f) Conductas de acoso laboral."

3) En el artículo 171:

- a) Sustitúyese en el inciso segundo la conjunción "y" entre las expresiones "a)" y "b)" por una coma (,) y agrégase a continuación de la expresión "b)" lo siguiente: "y f)".
- b) Agrégase en el inciso sexto, a continuación de la frase "Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b)", la expresión "o f)".

Artículo 2°.- Modifícase el artículo 84 de la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fija el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, de la siguiente manera:

- a) Sustitúyese en la letra k) la expresión ", y" por un punto y coma (;).
- b) Reemplázase en la letra l) el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción copulativa "y".
- c) Agrégase la siguiente letra m), nueva:
"m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo."

Artículo 3°.- Modifícase el artículo 82 de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, de la siguiente manera:

- a) Sustitúyese en la letra k) la expresión ", y" por un punto y coma (;).
- b) Reemplázase en la letra l) el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción copulativa "y".
- c) Agrégase la siguiente letra m), nueva:
"m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo."

Anexo N°7:

APROXIMACIONES CONCEPTUALES AL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

Las siguientes aproximaciones conceptuales han sido extraídas del documento Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual², que el Servicio Civil, ha puesto a disposición de los servicios de administración del Estado:

Conductas que vulneran la dignidad de las personas

Al referirnos a conductas que vulneran la dignidad de las personas, hablamos de un concepto amplio llamado violencia laboral o violencia en el puesto de trabajo. Existen múltiples conceptualizaciones utilizadas para distintas manifestaciones que corresponden al mismo fenómeno: mobbing, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, acoso moral, victimización laboral, supervisión abusiva, terror psicológico, hostigamiento laboral, bullying laboral, maltrato, acoso sexual y acoso laboral.

Corresponde a un fenómeno multicausal, pudiendo ocurrir por razones culturales, organizacionales, políticas, entre otras, en que se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, cuyos efectos son negativos para quien los padece; actúa una víctima (o víctimas) y un victimario/a (o victimarios/as).

² Servicio Civil: Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, año 2015. Disponible en http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/orientaciones_elaboracion_procedimiento_denuncia_sancion_maltrato_acoso_laboral_sexual.pdf.

Para ejercer conductas que vulneran la dignidad de las personas debe existir asimetría de poder, lo que no es sinónimo de jerarquía. La asimetría de poder significa que una persona profesa mayor poder contra otro u otros, provocando diferencias donde una o varias personas ejercen dominación contra otro u otros.

Constituye una alta fuente de discriminación y de estigmatización, ya que afecta tanto a víctima como a victimario: si no se comprueba el hecho, siempre quedará la sospecha que el acusado como victimario efectivamente ejercía violencia pero no pudo ser comprobada; y para la posible víctima, al no ser comprobados los hechos, podría surgir la idea o el prejuicio de que era una persona sensible o conflictiva, o podría pensarse que la supuesta víctima deliberadamente formuló una denuncia irresponsablemente o infundada.

Estas conductas pueden darse de forma interna, es decir, producirse dentro de la organización, y también de forma externa, por ejemplo entre trabajadores y externos a la institución o entre el personal y clientes o pacientes, proveedores y el público/usuarios.

Las conductas que vulneran la dignidad de las personas impactan a la organización por completo, ya que no afecta solamente a víctima y victimario, ya que cuando se producen los equipos de trabajo y toda la organización en su conjunto se ve involucrada y dañada.

Maltrato Laboral

Si bien el concepto de acoso es el más utilizado y tematizado, no debemos olvidar que existe otra manifestación de violencia organizacional que no está tipificado ni existe normativa que lo sancione como tal: el maltrato laboral.

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 acoso laboral es una conducta que constituye agresión, puede ejercerlo 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.

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

- La conducta violenta es generalizada ya que no existen distinciones frente a la "víctima", sino más bien la conducta es para todos por igual, lo que podría atribuirse a problemas de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales. Sin embargo no importando la causa de la conducta, tenemos que centrarnos en el daño que provoca el maltrato y lo complejo de esta acción, por tanto la gestión que se realice para controlar, evitar y mitigar estos comportamientos serán esenciales.
- La acción es evidente, debido a que cuando nos referimos a conductas de maltrato estamos frente a acciones que no son encubiertas, vale decir, que se realizan sin importar si existen testigos, sin importar contexto ni lugar, pareciera que el agresor no quiere ocultar su accionar, ya que lo más probable es que no le importe o que la conducta está naturalizada en la persona, entonces no es cuestionada por quien la ejerce.
- No existe un objetivo común que esté detrás de una conducta de maltrato laboral, ya que no se relaciona con desgastar a la víctima y en el último caso que se vaya de la organización como sucede en el caso de acoso laboral.
- Al estar frente a una acción del tipo maltrato, la agresión es esporádica ya que como no se tiene una víctima ni un objetivo común, podemos pensar que el/la maltratador/a se encuentra de buen ánimo y no grita ni insulta a nadie, luego al día siguiente tiene un mal momento lo que detona su malestar, violencia y humillación a otros u otras.

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

Lo anterior se resume en la siguiente tabla:

Maltrato Laboral	Acoso Laboral
Es una conducta generalizada.	Es una conducta selectiva.
La acción es evidente.	La acción es silenciosa.
No tiene un objetivo específico.	Su objetivo es 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

Acoso Laboral

Como ya se vio, el Acoso Laboral, en la Ley N° 20.607, publicada el 8 de agosto de 2012, tipifica la conducta y modifica el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, sancionando las prácticas de acoso laboral, definiéndolo como un *acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por 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, 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.*

Es importante indicar que conductas ocasionales o conflictos incipientes no constituyen acoso, así como tampoco "el estrés derivado del exceso de trabajo, una amonestación del jefe directo, críticas aisladas, o bien, las jornadas de trabajo extensas o la prestación de servicios en precarias condiciones laborales no configuran supuestos de acoso".

Contrario a lo anterior, estamos frente a una conducta del tipo acoso cuando "los hostigamientos son periódicos realizados en el lugar del trabajo con la finalidad de humillar y marginar a un determinado trabajador, provocando, incluso, su renuncia, muchas veces acompañada de daños de salud como la depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicósomáticos".

Para facilitar la identificación de las conductas del tipo Acoso Laboral, se han extraído algunos ejemplos elaborados por el psicólogo español Iñaki Piñuel, quien si bien, opta por el concepto de Mobbing para organizar su modelo de trabajo, genera descripciones conductuales aplicables a esta propuesta.

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.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.

- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.
- Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

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.*

Descomponiendo algunos conceptos que se desprenden de la definición de Acoso Sexual, según lo que señala la normativa, se menciona lo siguiente:

a. Realizada por una persona:

- Significa que el acoso sexual, incluye no solo el acoso de un hombre a una mujer, sino también la situación contraria y entre personas del mismo sexo.
- El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.

b. Sin consentimiento:

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

c. Por cualquier medio:

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

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

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

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

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

- Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual): incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar del trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Estos comportamientos asignan a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.

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

- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas ellas de carácter sexual): el acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el/la acosado/a.

ANEXO N° 8: ACCIONES DE PREVENCIÓN DE PRÁCTICAS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN LA SUBSECRETARÍA DE AGRICULTURA

Junto con disponer de un Procedimiento claro y específicamente orientado a regular los procesos de investigación y denuncia del acoso laboral y del acoso sexual, la Subsecretaría de Agricultura adhiere a una serie de recomendaciones generales para su prevención, las que se llevarán a cabo a través de actividades de difusión y sensibilización en programas específicos.

Es sabido que la adopción de medidas claras en una fase temprana, permite evitar la expansión de prácticas destructivas en el entorno laboral, familiar y psíquico de los funcionarios/as. Ante estas intenciones parece obvio que será necesaria una implicación madura, responsable y éticamente comprometida de las jefaturas y de los/as funcionarios/as.

Las recomendaciones para crear una cultura organizacional con normas y valores contra el maltrato, acoso laboral y sexual en el Servicio se resumen en el siguiente propósito:

Favorecer la difusión del significado del maltrato, acoso laboral y sexual, así como del procedimiento interno existente para la investigación, denuncia y sanción del acoso laboral y sexual.

Para la consecución de un ambiente laboral libre de prácticas de maltrato, acoso laboral y sexual se incluyen además las siguientes **directrices**:

- El compromiso ético, tanto por parte de las jefaturas como de los/as funcionarios/as para impulsar un entorno libre de acoso y maltrato.
- Explicitar los tipos de acciones que son aceptables y aquellas que no lo son.
- Explicar el procedimiento de investigación y denuncia existente.
- Especificar la función de la autoridad (Jefe de Servicio, Jefe de División, Jefaturas, Receptor (a) de Denuncias y los/as representantes de la Asociación de funcionarios).
- Mantener la confidencialidad.
- No exponer innecesariamente a la víctima a interactuar con el/la agresor/a bajo estas circunstancias.
- Escuchar a ambas partes de forma objetiva y no tendenciosa.

**ANEXO N° 9:
Perfil de Receptor de Denuncias Titular y Suplente**

Cargo: RECEPTOR DE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	
ÁREAS DE DESEMPEÑO:	GESTIÓN DE PERSONAS Y ÁREA JURÍDICA
MISIÓN:	Responsable de la correcta ejecución del Procedimiento Interno para la Investigación, Denuncia y Sanción del Acoso Laboral y Sexual de la Subsecretaría de Agricultura, vigente.
FUNCIONES	
Función	Descripción
- Recepcionar denuncias de Acoso laboral y sexual	Recepcionar las denuncias de acuerdo a establecido en el Procedimiento Interno para la Investigación, Denuncia y Sanción del Acoso Laboral y Sexual de la Subsecretaría de Agricultura, vigente.
- Acoger a trámite la denuncia de acoso.	Iniciar el proceso con la recepción de la denuncia de acuerdo a los requisitos formales establecidos para ello.
-Realizar investigación inicial e informar al Jefe de División Administrativa y al Jefe de Servicio sobre la denuncia y conclusiones de la etapa.	Iniciar la investigación dentro de los plazos establecidos, de manera objetiva y recurriendo a fuentes de información necesarias para determinar las conclusiones que informará al Jefe de División Administrativa y al Jefe de Servicio de acuerdo a Procedimiento Interno para la Investigación, Denuncia y Sanción del Acoso Laboral y Sexual de la Subsecretaría de Agricultura, vigente.
-Velar por que se cumplan plazos y etapas del procedimiento interno vigente en el Servicio.	Cumplir con los plazos y etapas establecidos en el Procedimiento Interno para la Investigación, Denuncia y Sanción del Acoso Laboral y Sexual de la Subsecretaría de Agricultura, vigente.
-Realizar acompañamiento al denunciante durante todo el tiempo que dure el proceso.	En el marco de lo establecido en el Procedimiento Interno para la Investigación, Denuncia y Sanción del Acoso Laboral y Sexual de la Subsecretaría de Agricultura, vigente.
- Registrar las denuncias en formularios establecidos en el procedimiento interno vigente en el Servicio.	En el marco de lo establecido en el Procedimiento Interno para la Investigación, Denuncia y Sanción del Acoso Laboral y Sexual de la Subsecretaría de Agricultura, vigente.
- Informar al Jefe de División Administrativa y Jefe de Servicio respecto a las conclusiones del proceso de investigación inicial para la toma de decisiones.	Determinar objetivamente conclusiones que sirvan de base para la toma de decisiones por parte de la autoridad.
- Velar por el cumplimiento de los principios básicos del proceso de recepción e investigación, tales como la confidencialidad, celeridad, imparcialidad y debido proceso de la información recibida.	En el marco de lo establecido en el Procedimiento Interno para la Investigación, Denuncia y Sanción del Acoso Laboral y Sexual de la Subsecretaría de Agricultura, vigente.

- Orientar al denunciante sobre sus derechos, deberes y pertinencia de la denuncia realizada a la luz del procedimiento interno vigente en el Servicio		En el marco de lo establecido en el Procedimiento Interno para la Investigación, Denuncia y Sanción del Acoso Laboral y Sexual de la Subsecretaría de Agricultura, vigente.		
REQUISITOS GENERALES DEL CARGO				
Formación		Experiencia		
<ul style="list-style-type: none"> · Título Profesional de Abogado u otro de al menos ocho semestres, afín al área de desempeño en el área jurídica y de gestión de personas. · Deseable postgrado. · Disponibilidad para viajar 		<input type="checkbox"/> Deseable experiencia de 1 año en cargos similares, con atención de materias de personas.		
CONOCIMIENTOS				
Conocimientos específicos		Manejo de leyes, normativa reglamentaria institucional y de gestión de personas en el ámbito público		
COMPETENCIAS*	1	2	3	4
Competencias Valóricas - Probidad (Ética e integridad)				X
Competencias Transversales -Comunicación -Orientación a resultados				X
Competencias específicas -Liderazgo -Capacidad de análisis y síntesis				X

Nota: Los niveles de las competencias corresponden a las siguientes categorías: Nivel 4 (Alto o desempeño superior), Nivel 3 (Bueno, por sobre el estándar), Nivel 2 (Mínimo necesario para el puesto dentro del perfil requerido), Nivel 1 (Insatisfactorio o un desarrollo básico de la competencia).

2009 de la Subsecretaría de Agricultura.

2.- DÉJESE SIN EFECTO la Resolución Exenta N° 342, de

3.- COMUNÍQUESE en la Intranet de la Subsecretaría de Agricultura el presente procedimiento para el conocimiento de todos/as los funcionarios/as del Servicio, al tenor de lo indicado en el punto 1.2 del Procedimiento de que se trata.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.

CLAUDIO TERNICIER GONZÁLEZ
SUBSECRETARIO DE AGRICULTURA

o que transcribo a Ud. para su conocimiento
saluda atentamente a Ud.

CLAUDIO TERNICIER G.
SUBSECRETARIO DE AGRICULTURA