

SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DE PERSONAS

OFICIO CIRCULAR N° 14.-/

**MATERIA: PROCEDIMIENTO INSTITUCIONAL ANTE
DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO LABORAL,
ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL**

SANTIAGO, 15 DE OCTUBRE 2019

DE : DIRECTOR SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

A : FUNCIONARIOS

I. INTRODUCCIÓN

Para otorgar servicios de calidad a los ciudadanos, se requiere de personas respetadas, reconocidas y con oportunidades de desarrollo personal y profesional. Para cumplir con lo anterior, las organizaciones deben promover ambientes laborales saludables, favoreciendo un clima de respeto a la dignidad de la persona y libre de todo tipo de discriminación y desigualdad. Contrarios a este principio son el maltrato laboral y las conductas de acoso sexual y laboral, estas últimas dos definidas y sancionadas a través de las leyes N° 20.005 y N° 20.607, respectivamente.

Para ello, el Servicio de Impuestos Internos cuenta con un Programa Institucional de Prevención y Tratamiento del Maltrato Laboral y las Conductas de Acoso Laboral y Acoso Sexual, dentro del Programa de Calidad de Vida Laboral. Así como también, de otras iniciativas formativas en materias de género en especial a actores claves y otras afines al procedimiento, que se desarrollan en el marco del Programa de Fortalecimiento de la Ética Institucional y dentro de la formulación y ejecución de actividades del plan anual de capacitación.

El presente Oficio Circular, formará parte de dicho Programa de Prevención y Tratamiento. Este último tendrá como foco principal el desarrollo de acciones de difusión, formación y acogida, entre otras, con el propósito de contribuir a ambientes laborales basados en el buen trato entre hombres y mujeres, respeto y libres de discriminación y desigualdades de género.

No obstante, el trabajo preventivo que realiza nuestro Servicio, mediante el presente oficio circular se establece un procedimiento que cuenta con acciones concretas que permiten abordar denuncias en materia de Maltrato Laboral Acoso Sexual y Acoso Laboral.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente procedimiento se aplicará en los casos en que una persona decida denunciar por sí misma, o a través de las Asociaciones de Funcionarios del SII con su consentimiento explícito, en calidad de víctima o testigo, respecto situaciones que podrían ser constitutivas de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y/o Sexual al interior del Servicio, independiente de su calidad jurídica o relación contractual (planta, contrata, honorarios, alumnos en práctica y/o personal de empresas externas).

III. PRINCIPIOS ORIENTADORES

El Procedimiento se guiará por 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, especialmente en quién asume la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información de que tome conocimiento, de manera que los funcionarios tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y que el proceso tendrá el carácter reservado.
2. **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como etnia, edad, género, orientación sexual, ideología, capacidades diferentes, religión o cualquier otra condición que constituya motivo alguno de discriminación.
3. **Probidad Administrativa:** El principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.
4. **Rapidez:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor diligencia, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.
5. **Responsabilidad:** Toda persona involucrada en el proceso de denuncia e investigación de las situaciones que son materia de este procedimiento, debe actuar con la mayor responsabilidad y seriedad, dadas sus implicancias tanto para el denunciante como para el denunciado. En este sentido, se debe tener presente que, para todo interviniente que aporte argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.
6. **Igualdad de Género:** Garantizar un trato equitativo para hombres y mujeres, en cuanto al ejercicio de derechos, obligaciones, beneficios y oportunidades de desarrollo.

IV. MARCO NORMATIVO

Para efectos del alcance e implicancias del maltrato laboral y conductas de acoso laboral y/o sexual en el SII, la formulación de este procedimiento se rige por la siguiente normativa:

- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 8° que establece que “El ejercicio de las funciones públicas obliga a sus titulares a dar estricto cumplimiento al principio de probidad en todas sus actuaciones”; y Artículo 19º, número 1º que establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”.
- Ley Nº 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 grave a este principio.
- Ley Nº 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta normativa 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 Nº 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 Nº 18.834, Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo funcionario realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, y que señala que 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).

1- Maltrato Laboral

Definición: “cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que atenten contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral”

Para estos efectos, se adopta la definición contenida en el Instructivo Presidencial Nº 2, del 15 de junio del año 2006, que instauro el Código de Buenas Prácticas Laborales para la Administración Central del Estado.

El maltrato laboral tiene las siguientes características:

- La conducta es generalizada, no enfocándose en una persona en particular, sino más bien la conducta es para todos por igual.
- La acción es evidente, no encubierta. Se realiza sin importar contexto, lugar o si existen testigos. La conducta podría estar naturalizada en la persona, por lo tanto, no es cuestionada por quien la ejerce.
- No existe un objetivo específico que esté detrás de una conducta de maltrato laboral, a diferencia de las conductas de acoso laboral.
- Las conductas de maltrato laboral son generalmente esporádicas en la persona que las ejerce, debido a que no se tiene una víctima ni un objetivo específico.
- El maltrato afecta la dignidad de las personas, al igual que las conductas de acoso laboral y sexual.

El maltrato laboral podrá provenir:

- De un superior a sus subordinados o viceversa, como también de un par, independiente de su situación contractual, razón por la cual no se requiere la existencia de un vínculo de jerarquía entre las partes involucradas.
- No obstante, en caso de que la conducta de maltrato laboral haya sido cometida por una jefatura, la subordinación jerárquica de la víctima será considerada como un agravante de la conducta, debido a la relación de poder existente entre uno y otro.

2- Acoso Laboral

Definición: 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”.¹

Vinculado a lo anterior, el Estatuto Administrativo en su artículo 84, letra m), prohíbe “realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo”.

a. Características del Acoso Laboral:

La conducta de acoso laboral debe ser sistemática y recurrente en el tiempo, es decir, su manifestación debe presentarse con regularidad y durante un tiempo prolongado.

El acoso laboral podrá provenir:

- De un superior a un subordinado o viceversa, como también de un par, independiente de su situación contractual, razón por la cual no se requiere la existencia de un vínculo de jerarquía entre las partes involucradas.

¹ Artículo 2 inciso 2º del Código del Trabajo.

- No obstante, en caso de que la conducta de acoso laboral haya sido cometida por una jefatura, la subordinación jerárquica de la víctima será considerada como un agravante de la conducta de la parte acosadora, debido a la relación de poder existente entre uno y otro.

b. Ejemplos de situaciones constitutivas de acoso laboral:

- i. Un trato no equitativo o diferencial contra una persona, que busca excluirlo de la convivencia en el lugar de trabajo, como puede ser:
 - Restringir o impedir su participación en reuniones de trabajo;
 - Aislarlo de su equipo de trabajo, instalando su puesto en un lugar apartado o derechamente impidiendo su contacto con colegas;
 - No asignarle tareas o asignarle solo tareas secundarias que no correspondan a su capacidad e idoneidad;
 - Asignación de trabajos que no tengan relación con las funciones y tareas del Servicio con la sola intención de hostigar;
 - Obstaculizar la ejecución o desarrollo de una tarea o función mediante el ocultamiento de las herramientas necesarias para su logro y/o la prohibición para acceder a información relevante para su trabajo;
 - Entregar intencionalmente información incorrecta para provocar un mal desempeño en la realización de una tarea; etc.
- ii. Acciones contra la dignidad y el estatus de una persona, que socaven su autoestima o busquen subvalorarlo, tales como:
 - Descalificar personalmente en forma constante e injustificada;
 - Asignación de tareas inútiles o contrarias a la dignidad o conciencia de la persona afectada;
 - Palabras, gestos o burlas de carácter permanente, que resulten ofensivas, hostiles o humillantes para la dignidad de la persona acosada;
 - Comentarios inaceptables sobre la apariencia, estilo de vida o intromisión en la vida privada de la persona, que supongan una discriminación de cualquier naturaleza;
 - Menosprecio por las opiniones que vierta la parte acosada y/o crítica constante, sin fundamento, en relación a su desempeño;
 - Desvalorizar el rendimiento del trabajo y/o juzgar de manera ofensiva el desempeño laboral;
 - Aumentar o exagerar injustificadamente errores que no afectan el cumplimiento de los objetivos del trabajo, pero descargando en la persona afectada, la responsabilidad del rendimiento de la Unidad o equipo de trabajo.
 - Predisponer al equipo en contra de algunos de sus integrantes; etc.
- iii. No se consideran conductas de acoso laboral:
 - Las diferencias de opinión, disputas y conflictos que surjan en forma puntual como consecuencia de la interrelación y natural diversidad que se da al interior de todo grupo de trabajo.
 - Decisiones que se desprenden de la organización del trabajo, tales como los cambios o traslados de puesto debidamente fundamentados.
 - Las críticas constructivas y las evaluaciones o retroalimentaciones relativas al trabajo realizado.
 - Los conflictos ocasionales o incipientes entre personas. Si bien no son consideradas como conductas de acoso laboral, estas situaciones deben ser abordadas oportunamente por su impacto en las relaciones interpersonales y en el clima laboral de los equipos de trabajo.

Para mayor claridad en la diferenciación entre Maltrato Laboral y Acoso Laboral, se adjunta el siguiente cuadro explicativo.²

| 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 |

3- Acoso Sexual

Definición

El artículo 2, inciso segundo del Código del Trabajo, señala: “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”.

Relacionado con lo anterior, el Estatuto Administrativo en su artículo 84, establece dentro de las prohibiciones “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, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación”.

El acoso sexual tiene las siguientes características:

- Es realizado por una persona a otra, indistintamente de su género u orientación sexual.
- Sin consentimiento: La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual.
- Por cualquier medio: Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción de la persona acosadora sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido.
- Tiene repercusiones laborales o en 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.

i. Situaciones constitutivas de acoso sexual

A continuación, se describen una serie de manifestaciones que pueden develar un comportamiento de acoso sexual y que cada una por separado puede tipificar una conducta en la materia:

1. Requerimientos que impliquen:

- a) Un chantaje que signifique entregar favores sexuales a cambio de la consecución de beneficios laborales.

² Fuente: Dirección Nacional del Servicio Civil, “Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual” 2015-

- b) Una intimidación a través de invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones de carácter sexual que provoquen hostigamiento o un clima laboral hostil y/u ofensivo para la persona afectada.
 - c) Una promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo de quien la reciba.
 - d) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura de empleo de quien la reciba.
 - e) Una condición para el empleo de la persona, en forma implícita o explícita.
2. Uso de lenguaje verbal, no verbal y escrito de naturaleza sexual, que resulte hostil, humillante u ofensivo para quien lo reciba.
 3. Acercamientos físicos de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.
 4. Otras manifestaciones de índole sexual que resulten ofensivas para la persona que la reciba y que sean expresión del uso del poder de una persona por sobre otra, y que pueda repercutir en el ámbito laboral.

ii. El acoso sexual podrá provenir:

- De un superior a un subordinado o viceversa, como también de un par, independiente de su situación contractual, razón por la cual no se requiere la existencia de un vínculo de jerarquía entre las partes involucradas.
- No obstante, en caso de que la conducta de acoso sexual haya sido cometida por una jefatura, la subordinación jerárquica de la víctima será considerada como un agravante de la conducta del acosador, debido a la relación de poder existente entre uno y otro.

4- Perspectiva de Género

En los espacios laborales se producen y reproducen una serie de situaciones de discriminación y desigualdad, sustentadas en la cultura y en las relaciones que se establecen entre mujeres y hombres y que se naturalizan en nuestra sociedad.

Las organizaciones no siempre son conscientes de esta realidad, en ellas se reproducen estereotipos de género y muchas veces se minimizan o naturalizan las situaciones de discriminación laboral relativas al género. Con el objetivo de precisar lo anterior, se incluyen en el Anexo II, definiciones complementarias de género y elementos por considerar en la materia.

V. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

Es el acto que le permite a la persona que denuncia, poner en conocimiento de las instancias formales y autoridades del Servicio, los hechos y las circunstancias que considera le afectan y que podrían constituir maltrato laboral, acoso laboral o sexual.

1- Personas Involucradas en la Denuncia

- Denunciante: La persona que denuncia por sí misma, o a través de las Asociaciones de Funcionarios del SII con su consentimiento explícito, en calidad de víctima o testigo, situaciones que podrían ser constitutivas de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y/o Sexual al interior del Servicio, independiente de su calidad jurídica o relación contractual (planta, contrata, honorarios y alumnos en práctica).
- Víctima: Persona que sufre la o las supuestas conductas de maltrato, acoso laboral o acoso sexual.
- Denunciado: Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.
- Receptores de la Denuncia: Persona que recibe la denuncia y que la canaliza a las instancias respectivas.
- Equipo para Orientación y Apoyo: Personas con las cuales podrá contactarse, quien denuncie, para obtener orientación y apoyo ante la situación que está enfrentando. Está compuesto por el Equipo Directivo de la Subdirección de Desarrollo de Personas y por las Directivas de las Asociaciones de Funcionarios del SII.

- **Fiscal:** Persona perteneciente a la Subdirección de Contraloría Interna o de la Dirección Regional que corresponda, a cargo de la investigación de la denuncia presentada.

2- Orientación a Denunciantes

La parte denunciante podrá contactarse de manera voluntaria con el Subdirector de Desarrollo de Personas, con las Jefaturas de Departamentos y Oficina de esta Subdirección, o con algún miembro de las Directivas de las Asociaciones de Funcionarios del SII, con el fin de dar a conocer la situación que le afecta y recibir orientación y apoyo.

Las personas que cumplirán este rol de acogida y orientación, contarán con las herramientas y conocimientos necesarios para prestar el apoyo adecuado en razón de la complejidad de la temática, desarrollando el Servicio las acciones de formación pertinentes para ello.

3- Formalidad de la Denuncia

Toda denuncia por maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual tendrá que efectuarse por escrito y deberá contener:

- Nombre, cargo y lugar de trabajo de la parte denunciante y denunciada.
- Descripción clara y detallada de todos aquellos hechos o situaciones que pudieran constituir manifestaciones de maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual, con mención aproximada de la fecha y lugar, así como también de las pruebas de que se dispusiere.
- Señalamiento de lugar para atender notificaciones.
- Lugar y fecha de la denuncia.
- Firma del denunciante y del Receptor de Denuncia, persona quien deberá registrar la recepción y entregar copia del registro al denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.
- Se puede utilizar el formato de denuncia diseñado e incluido en el Anexo I, de las presentes instrucciones.

4- Receptores de Denuncia

- El Receptor de Denuncia cumple una función exclusivamente canalizadora.
- Si la denuncia involucra hechos ocurridos en la Dirección Nacional o Dirección de Grandes Contribuyentes serán receptores de denuncia: las personas que ejerzan los cargos de Subdirector respectivo o Director de Grandes Contribuyentes, Jefe del Dpto. de Gestión de las Personas o quien designe el Subdirector de Desarrollo de Personas en su reemplazo ante su ausencia o si es quien está siendo denunciado; el Subdirector de Contraloría Interna y el Presidente Regional o Nacional de la Asociación de Funcionarios respectiva.
- Si la denuncia implica sucesos acaecidos en alguna Dirección Regional, serán receptores de denuncia: las personas que ejerzan los cargos de Director Regional respectivo, Jefe del Dpto. Administrativo o quien designe el Director Regional en su reemplazo ante su ausencia o si es quien está siendo denunciado; el Subdirector de Contraloría Interna y el Presidente Regional o Nacional de la Asociación de Funcionarios respectiva.
- Si el denunciado corresponde a la persona que ejerza el cargo de Director Nacional del Servicio de Impuestos Internos, la denuncia deberá ser presentada en la Contraloría General de la República.
- Recibida la denuncia, ésta debe ser enviada de forma inmediata, a más tardar el día hábil siguiente, a la Subdirección de Contraloría Interna, la que certificará la recepción de la misma, mediante correo electrónico enviado al denunciante y al receptor.
- Si la persona que recibe la denuncia no la hace llegar a quien corresponda para su evaluación y por tal motivo esta no es tramitada oportunamente, se dará curso a la denuncia a la brevedad posible, sin que resulte factible desestimarla. Conjuntamente con lo anterior, deberán remitirse los antecedentes y los sujetos responsables para el inicio del proceso disciplinario que corresponda.

Se hace presente que este procedimiento de denuncia, es sin perjuicio del derecho que le asiste a los funcionarios de este Servicio para acudir a los Tribunales de Justicia competentes en caso de que se estime necesario, así como también, queda a salvo la posibilidad de acudir a la Contraloría General de la República, organismo que es competente para conocer las denuncias por vulneración de los derechos fundamentales de los funcionarios de la Administración del Estado, en el ejercicio de sus labores.

VI. PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA

- Una vez recibida la denuncia, la Subdirección de Contraloría Interna evaluará los antecedentes a fin de determinar la procedencia de la instrucción de un procedimiento disciplinario o desestimar la denuncia.

La Subdirección de Contraloría Interna tendrá un plazo de 3 días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia, para determinar la sustanciación de un procedimiento disciplinario, o bien, para desestimarla. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada. (Artículo 90 B Estatuto Administrativo).

Una vez que se tiene por presentada la denuncia, se ordenará instruir un procedimiento disciplinario, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas. (Artículo 119 y siguientes, Título V De la responsabilidad administrativa, Estatuto Administrativo).

Dicho proceso disciplinario, se puede iniciar como una investigación sumaria que permita recabar mayor información en relación a la denuncia y luego continuar las indagaciones en un sumario administrativo, o directamente como un proceso sumarial, lo que se evaluará conforme al mérito de las pruebas existentes para acreditar la denuncia.

En caso de desestimarse la denuncia por no cumplir los requisitos indicados en el acápite V.3- se dictará una resolución fundada por el Subdirector de Contraloría Interna, la que se comunicará al denunciante mediante correo electrónico enviado a la casilla institucional.

- El resultado del proceso disciplinario tramitado por parte de la Subdirección de Contraloría Interna será informado por ésta, a las personas que ejerzan los cargos de: Subdirector de Desarrollo de Personas y Director Regional, Director de Grandes Contribuyentes (DGC) o Subdirector respectivo, según donde hayan ocurrido los hechos investigados, quienes deberán informar el fallo a la parte denunciante y denunciada.
- Una vez entregados los resultados del proceso disciplinario a quienes se desempeñen en los cargos de Subdirector de Desarrollo de Personas y Director Regional, Director de Grandes Contribuyentes (DGC) o Subdirector respectivo, éstos se analizarán en conjunto con el Consultor/a de Desarrollo Organizacional correspondiente para iniciar acciones tanto a nivel de clima laboral como de prevención de futuras situaciones en esta materia.

VII. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

En una instancia previa al inicio de un proceso disciplinario, la persona denunciante podrá solicitar a la Subdirección de Desarrollo de Personas, medidas de protección, que podrán variar según la gravedad de los hechos, y tendrán como fin la protección de eventuales represalias y/o victimización secundaria.

Iniciado el proceso disciplinario, le corresponderá al Fiscal instructor, en coordinación con la Subdirección de Desarrollo de Personas, disponer las medidas de protección a la víctima que sean procedentes y que aseguren su indemnidad respecto de los actos de maltrato o acoso denunciados. Asimismo, deberán asegurarse los derechos que el Estatuto Administrativo confiere al denunciante.

La Subdirección de Desarrollo de Personas será responsable de implementar las medidas de protección, según la gravedad de los hechos.

Estas medidas deberán contar con el consentimiento del denunciante o pueden ser requeridas por el mismo, y no deberán implicar menoscabo o pérdida de derechos para los involucrados. Entre éstas pueden definirse, por ejemplo, la separación física del denunciante y el denunciado, u otras medidas transitorias.

VIII. MODIFICACIÓN DE INSTRUCCIONES Y VIGENCIA

Las presentes instrucciones dejan sin efecto el Oficio Circular N°20 de 2015, y entran en vigencia a partir de la fecha de publicación en la intranet. Sin embargo, aquellos procesos que se hayan iniciado bajo la vigencia del Oficio Circular N°20 de 2015, se sujetaran a éste hasta su culminación.

Saluda atentamente a Uds.,

FERNANDO BARRAZA LUENGO
DIRECTOR

Anexo 1: FORMULARIO DE DENUNCIA POR SITUACIONES DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

Anexo 2: DEFINICIONES.

Distribución:

- Intranet

ANEXO I
FORMULARIO DE DENUNCIA POR SITUACIONES DE
MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

1. Indique el tipo de denuncia.

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Maltrato Laboral _____
 Acoso Laboral _____
 Acoso Sexual _____

2. Identificación de quien realiza esta denuncia, marque con una "x" la alternativa que corresponda:

Víctima: Persona en quien recae la acción a denunciar. _____

Testigo: Persona (un tercero) que, en calidad de testigo, pone en conocimiento la acción a denunciar. _____

3. Datos de la persona que realiza la denuncia en calidad de víctima o testigo.

| | | |
|--------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Nombre completo | | |
| RUT | | |
| Sexo (Marque con una X) | Hombre () | Mujer () |
| Denunciante (Marque con una X) | Victima () | Testigo () |
| Cargo que desempeña | | |
| Lugar de desempeño | | |
| Dirección particular | | |
| Región / Comuna | | |
| Teléfono de contacto | | |

4. Datos de la persona denunciada.

| | | |
|-------------------------|----------------------|---------------------|
| Nombre completo | | |
| Sexo (Marque con una X) | Hombre () | Mujer () |
| Cargo que desempeña | | |
| Lugar de desempeño | | |

5. Respecto a la denuncia.

a. Nivel jerárquico del denunciado.

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

| | |
|---|--|
| Nivel Superior al de la Víctima | |
| Igual Nivel Jerárquico que el de la Víctima | |
| Nivel Inferior al de la Víctima | |

b. ¿El denunciado corresponde a la jefatura superior inmediata de la víctima?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

| | |
|----|--|
| Sí | |
| No | |

c. ¿El denunciado trabaja directamente con la víctima?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

| | |
|----------------|--|
| Sí | |
| No | |
| Ocasionalmente | |

d. ¿Se encuentra en conocimiento de los hechos la jefatura superior inmediata de la persona denunciada?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

| | |
|----|--|
| Sí | |
| No | |

6. Narración circunstanciada de los hechos.

a. Describa las conductas manifestadas - en orden cronológico - por la persona denunciada que avalarían la denuncia. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia).

b. Señale desde hace cuánto tiempo es afectado por las acciones a denunciar:

- c. Señale individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieran información de lo acontecido - Testigos -. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia).

7. Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia:

- a. Marque con una "X" el o los medios de prueba que se presentan:

| | |
|------------------------------|--|
| Ninguna evidencia específica | |
| Testigos | |
| Correos electrónicos | |
| Fotografías | |
| Video | |
| Otros documentos de respaldo | |

- b. Si respondió "Otros documentos de respaldo", favor señale cuál/es:

- c. Observaciones

Nombre y Firma del Denunciante

Fecha ____ / ____ / ____

ANEXO II

En relación a perspectiva de género, el Servicio utilizará las siguientes definiciones y elementos provenientes de la “Guía de Perspectiva de Género en Planes de Prevención y Procedimientos de Denuncia, Investigación y Sanción de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual, Elaborada por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género el 28 diciembre 2018:

Definiciones:

Discriminación contra la mujer o discriminación de género: La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la define 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, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (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)

Elementos a tener en cuenta:

Maltrato:

Muchas conductas de maltrato laboral tienen un denominador común que es la normalización de discriminaciones y prejuicios de género que se minimizan y naturalizan al punto de considerarlo parte normal de la vida laboral. Ejemplo de ello pueden ser: no considerar las opiniones de las trabajadoras minimizando su aporte; deslizar comentarios denigrantes u ofensivos respecto de las mujeres de manera ocasional; reaccionar de manera desproporcionada y magnificar situaciones problemáticas cuando las involucradas son mujeres o desvalorizar lo femenino, poner trabas o no hacer expedito el uso de permisos relacionados con maternidad o paternidad, entre otros.

Acoso Sexual:

El acoso sexual es, sobre todo, una manifestación de relaciones de poder y de desigualdad de género. Las mujeres están mucho más expuestas a sufrir acoso sexual porque culturalmente no se le asigna poder en este ámbito y/o se les percibe como “objeto sexual” y/o porque se las percibe como competencia por el poder.

Es importante tener en consideración que es la conducta de la persona acosadora la que debe ser investigada y sancionada y no caer en justificar o minimizar el acoso sexual a partir de las conductas de la persona acosada.

Es importante distinguir que la violencia laboral que se sustenta en las relaciones de género y la asimetría de poder que existe entre mujeres y hombres, tiene un fuerte sustento en la discriminación. Pérez del Rio (2007) ha señalado que en el ambiente laboral esta conducta no tiene como único móvil el deseo sexual, sino que dominar y mantener una relación de poder. En otras palabras, a través del acoso sexual se ejerce violencia de género en el lugar de trabajo con el fin de disciplinar a las mujeres y acentuar su ajenidad del espacio laboral. Adicionalmente, tiene como característica que puede ser ejercido tanto por el empleador (acoso sexual vertical), como por un par (acoso sexual horizontal).

Las manifestaciones de acoso sexual en sus diversas formas están asociadas a rasgos culturales y estereotipos sexistas que aún prevalecen, a pesar de la masiva entrada de las mujeres a la fuerza de trabajo.

Muchas víctimas de acoso sexual, en especial mujeres, enfrentan serias dudas y limitaciones para tomar la decisión de denunciar. La naturalización de este tipo de acoso, las dificultades probatorias y los prejuicios en torno a la “responsabilidad” que podría tener la víctima son aspectos claves que deben ser considerados en el plan de difusión y prevención de este tipo de acoso y en la forma cómo se llevará a cabo la implementación del procedimiento. En algunos espacios laborales hay quienes todavía consideran a las mujeres como objeto sexual – en un estatus que enfatiza roles sexuales por sobre sus roles laborales – y no son respetadas o percibidas como trabajadoras en igualdad de condiciones.

Esa es una de las razones por las que es imprescindible la prevención, indicando que estas conductas no son naturales ni deben ser aceptadas, sino que se trata de un comportamiento aprendido socialmente, reforzado por estereotipos, mitos y prejuicios y normas culturales que es necesario identificar y trabajar para avanzar en el cambio cultural. Asimismo, muchas veces se tiene la tendencia a pensar que solo las mujeres son víctimas o que estas tienen una característica determinada, sin embargo, se trata de una de las formas de violencia laboral más comunes, donde las mujeres son las víctimas mayoritariamente más frecuentes en particular, cuando las mujeres participan en sectores donde tradicionalmente han predominado los hombres; asimismo, quienes tienen una orientación sexual y/o una identidad de género distinta a la tradicional, en ciertos espacios laborales son más vulnerables al acoso sexual, producto de los estereotipos e ideas discriminatorias presentes en la sociedad.

Acoso Laboral:

El acoso laboral afecta a 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.

La organización debe estar atenta a estas características institucionales y proveer de estrategias que permitan modificar estos patrones culturales y generar un ambiente laboral sin discriminaciones por sexo.