

**APRUEBA PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA,
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL MALTRATO,
ACOSO LABORAL Y SEXUAL DEL SERVICIO
NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL**

RESOLUCIÓN EXENTA Nº

21.MAR2019 405

SANTIAGO,

VISTOS:

EXENTA

La Ley N°21.045 que Crea el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, DFL N°35 que fija las plantas del personal del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio y del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural; la Ley N°20.955, que modifica Ley N°19.882 que regula nueva política de personal de los nuevos funcionarios públicos; el DFL N°29/2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; el Decreto Supremo en trámite N°1, de 2019, del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio; la Resolución N°10 de 2017, de Contraloría General de la República; la Resolución N°1 de la Dirección Nacional de Servicio Civil del 10 de Noviembre del año 2017, que Aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas que tuvo presente las orientaciones impartidas en el Instructivo Presidencial N°001/2015 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, a todos los Servicios Públicos conforme a la facultad establecida en el artículo 2°, letra Q), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional de Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N°19.882; la Ley N°20.955 que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece la Dirección Nacional de Servicio Civil; el Instructivo Presidencial N°006/2018 sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado.

CONSIDERANDO:

1. Que, mediante la Resolución Exenta N°1.202/2006 se aprobó el Instructivo de Procedimiento para Investigaciones por Conductas de Acoso Sexual de la Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos, hoy Servicio Nacional del Patrimonio Cultural.
2. Que, mediante la Resolución Exenta N°104/2017 de la Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos, hoy Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, se aprobó el Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual.
3. Que, la Ley N°20.955 citada, le entrega el Rol Rector a la Dirección Nacional de Servicio Civil (DNSC), con ello la DNSC impartió normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas, dentro de ellas, la Resolución N°1 de 2017, que en su artículo 43° señala que los Servicios Públicos deberán elaborar y aplicar un procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual.

4. Que, el Instructivo Presidencial N°006/2018, establece que las instituciones deben disponer de procedimientos claros y precisos que faciliten el cumplimiento de la obligación de denunciar a la autoridad competente los hechos que constituyan maltrato, acoso laboral o acoso sexual o atenten contra la igualdad de género.

5. Que, de acuerdo a la Ley N°21.045 que Crea el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, en su artículo 40 establece que el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural es considerado para todos los efectos, sucesor y continuador legal de la Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos.

6. Que, conforme a lo estipulado y de acuerdo a la normativa vigente, el Departamento de Gestión de Personas en colaboración con la Mesa de Trabajo de Procedimientos Transversales en materias de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, aprobada por la Resolución N°822/2018, elaboró el Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, aprobado mediante Resolución Exenta N°161 el 04 de Febrero de 2019.

7. Que, la Dirección Nacional de Servicio Civil determinó que el Procedimiento vigente del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural será uno de los diseños destacados del año 2019, solicitando la incorporación de modificaciones de forma.

RESUELVO:



1. **APRÚEBASE** el Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, el cual se inserta a continuación.

Contenido

I. PRESENTACIÓN 2

II. OBJETIVO 2

III. AMBITO DE APLICACIÓN 2

IV. MARCO NORMATIVO 3

V. PRINCIPIOS ORIENTADORES 3

VI. ACCIONES DE PREVENCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL 4

VII. MARCO CONCEPTUAL 5

VIII. ETAPAS DEL PROCESO 10

IX. FLUJOGRAMA 15

X. ANEXOS 16

<p>ELABORADO POR Unidad de Análisis y Planificación Interna Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas</p>	<p>REVISADO POR Mesa de Trabajo de Procedimientos Transversales en materias de Gestión y Desarrollo de Personas</p>	<p>APROBADO POR Dirección Nacional Servicio Nacional del Patrimonio Cultural</p>
---	---	--

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

I. PRESENTACIÓN

Las instituciones del Estado requieren de ambientes laborales saludables, basados en el respeto y buen trato, capaces de producir un contexto laboral adecuado para el normal ejercicio de la función pública.

El Servicio Nacional del Patrimonio Cultural pretende impulsar acciones que permitan prevenir aquellos hechos que alteren dicho ambiente, como en los casos de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, así como promover las acciones de denuncia, investigación y sanción de los mismos. Para ello pone a disposición de todas las personas que trabajan en y para la Institución, independiente de su condición contractual, el Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Sexual.

La Autoridad a cargo de Dirección Nacional del Servicio promoverá y protegerá al interior de la Institución el derecho de su personal a trabajar en un ambiente digno y saludable, investigando de acuerdo al presente procedimiento las conductas que puedan ser constitutivas de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual, ya sean comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos u omisiones atentatorias contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un/a servidor/a público/a, de las cuales tome conocimiento.

Asimismo se establecen en diversas convenciones internacionales, compromisos para erradicar la violencia hacia la mujer en todas sus formas, entre ellas, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará), y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, de la Organización de las Naciones Unidas, objetivo N°5. Nuestro país a través de la Agenda Mujer, ratifica este tipo de instrumentos, desplegando diversos esfuerzos tendientes a alcanzar la plena igualdad entre hombres y mujeres, actividad que ha estado marcada por la permanente adecuación de nuestro ordenamiento jurídico, en vistas de terminar con las disparidades existentes entre hombres y mujeres en espacios como el acceso a oportunidades o el reparto de responsabilidades. En este sentido, el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural se compromete y asume la obligación de proteger y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres que trabajan en y para la Institución.

II. OBJETIVO

Establecer un procedimiento mediante el cual se formalice el actuar del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural (SNPC), frente a conductas que atenten contra la dignidad de las personas como situaciones de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, constituyendo a su vez, un mecanismo de prevención y control social dentro de la organización, a fin de generar las condiciones de respeto y buen trato al interior del Servicio.

III. AMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento aplica para todas las personas que trabajan en y para el Servicio, esto es, para personal de planta, contrata, honorarios a suma alzada, personal regido por Código del Trabajo, estudiantes en práctica, pasantes, tercerizados/as y voluntarios/as, permitiendo identificar conductas que atentan contra la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación como también detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral.

IV. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19°, N° 1 que establece el “derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”, y su Artículo 20°.
- Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, artículo 52°, que instruye el principio de probidad administrativa.
- Ley N° 20.005, que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.
- Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo, sancionando las prácticas de acosos laboral.
- Ley N° 18.834 Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual (Artículo 84 letra L) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (Artículo 84 letra M).
- Ley N° 21.045 que crea el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.
- Ley N° 19.628, sobre Protección a la Vida Privada.
- Ley N° 20.205, que Protege al Funcionario que Denuncia Irregularidades y Faltas al Principio de Probidad.
- Código del Trabajo, artículo 12°, artículo 153° (inciso primero y segundo) y artículo 154° (N° 12), Artículo 153° inciso primero, Artículo 153° inciso segundo y finalmente el Artículo 154°, N° 12.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención do Belém do Pará).
- Instructivo Presidencial N°001/2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado.
- Instructivo Presidencial N°006/2018 sobre Igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral, y acoso sexual.
- Resolución N°1 de la Dirección Nacional de Servicio Civil del 10 de Noviembre del año 2017 que Aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas, a todos los Servicios Públicos conforme a la facultad establecida en el artículo 2°, letra Q), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N°19.882.
- Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual. Servicio Civil 2018.
- Código de Ética Institucional.

V. PRINCIPIOS ORIENTADORES

El presente documento se amparará en los siguientes principios que garantizan y resguardan los derechos ante denuncias por maltrato, acoso laboral y/o sexual.

- a. **Confidencialidad:** El proceso de denuncia incorpora como base fundamental, el secreto de quien asume la responsabilidad de constituirse como la persona encargada del procedimiento. En dicho proceso se prohíbe filtrar información, o hacer cualquier tipo de comentario, que tenga relación con alguna de las etapas que contempla el procedimiento. Permitiendo con esto resguardar la dignidad y la

integridad de ambas partes y de quienes participen de esta. (Artículo 61, letra h, Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo)

- b. **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgo, ni estigmatizaciones, evitando todo tipo de discriminación.
- c. **Rapidez:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor diligencia, evitando burocratizar el proceso, considerando que la lentitud en éste pudiese disminuir la apreciación del grado de culpabilidad y menoscabar muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.
- d. **Idoneidad:** Se debe garantizar que la persona responsable del procedimiento por Maltrato, Acoso laboral y/o Sexual, cuente con las habilidades y capacidades propias, que le permitan realizar un trabajo de calidad, que asegure una investigación idónea.
- e. **Responsabilidad:** Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
- f. **Igualdad de género:** Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantizarán a través de mecanismos equitativos que considere un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, y las oportunidades.
- g. **Debido Proceso:** Se debe tener presente que cada proceso de investigación recoge los principios del debido proceso legal, esto es, derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia del órgano que conoce de la denuncia como de las sanciones que se aplicaran, y derecho a conocer el contenido de la denuncia.
- h. **Protección a la Dignidad de las Personas:** Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima de violencia como de todas las personas implicadas en el procedimiento.
- i. **Probidad Administrativa:** Consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

VI. ACCIONES DE PREVENCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

El Servicio Nacional del Patrimonio Cultural tiene la voluntad de consolidar una cultura de pleno respeto a la dignidad de las personas y buen trato, donde los hombres y mujeres sean reconocidos como sujetos de derechos y obligaciones, en igualdad de condiciones y sin discriminaciones arbitrarias.

El presente procedimiento incorpora medidas de prevención del maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual, a fin de minimizar aquellas situaciones que pueden generar un perjuicio a funcionarios/as y trabajadores/as del Servicio. En ese sentido, la Institución se compromete a:

- Promover el buen trato y ambientes laborales saludables y de respeto a la dignidad de las personas.
- Promover el desarrollo de acciones de sensibilización, difusión y formación sobre las causas, características y consecuencias del maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual, tanto en los espacios laborales como a nivel personal y social.
- Orientar e informar a las personas funcionarias del Servicio y generar todas las acciones necesarias para la difusión y promoción del Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Sexual, recurriendo a distintos canales de comunicación interna de la Institución, para garantizar su máxima difusión, asegurando el acceso y la disposición de los canales de denuncia.
- Desarrollar e implementar acciones de formación y planes de capacitación para las personas relevantes del Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Sexual.
- Brindar asesoría, orientación y contención a las personas funcionarias que consideren ser víctimas de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual, así como al equipo de trabajo, garantizando en todo momento la confidencialidad, y otorgando seguridad al denunciante.
- Reconocer y visibilizar en la cultura organizacional que el maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual son, entre otras, una manifestación de violencia de género contraria a la dignidad de las personas y el rol que la Constitución y leyes le asignan a nuestra Institución.
- Incluir estas temáticas en los instrumentos y sistema de gestión de personas, como por ejemplo en los Códigos de Ética, Planes Anuales de Capacitación y en los procesos de Inducción institucional.
- Disponer de formularios conocidos y de fácil acceso para todas las personas que trabajan en el Servicio que faciliten la oportuna y completa presentación de las denuncias.

VII. MARCO CONCEPTUAL

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia como “el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”. Por tanto, se entenderá como violencia organizacional todas aquellas situaciones laborales violentas que se produzcan dentro del ámbito de la Institución, principalmente maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual.

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.

Tipos de Violencia Organizacional: Para encuadrar lo anterior, se señalan los sentidos en que puede presentarse la violencia organizacional, a saber:

- **Vertical descendente:** Desde la jefatura hacia un subordinado. Si bien podría darse el caso de que el acosador tenga más de una víctima, suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.

- **Vertical ascendente:** Desde los subordinados hacia la jefatura. En este caso, ya que siempre se requiere de “poder” para acosar, suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura, sólo así alcanzan a invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.
- **Horizontal:** Se da entre pares o grupos de pares. En este caso, ya que siempre se requiere de “poder” para acosar, suelen ser grupos los que cometen el hostigamiento.

Maltrato Laboral: Se define como cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que pueden atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.¹

Desde la perspectiva de la hipótesis del desbalance de poder entre víctimas y victimarios/as, es imprescindible reconocer que existen conductas de maltrato laboral que representan una forma de violencia de género, esto debido a que poseen un denominador común que es la normalización de discriminaciones y prejuicios en torno al género.

El maltrato laboral, generalmente, cumple con 5 características:

1. La conducta violenta es generalizada ya que no existen distinciones frente a la “víctima”, sino más bien la conducta es hacia todos por igual.
2. La acción es evidente, debido a que las conductas de maltrato responden a acciones que no son encubiertas puesto que, lo más probable, es que estén naturalizadas en la persona agresora.
3. En las conductas de maltrato laboral no existe un objetivo específico.
4. La agresión dada en el maltrato laboral es esporádica puesto que dependería del estado de ánimo del o la maltratador/a.
5. El maltrato afecta la dignidad de las personas, al igual que el acoso laboral, por tanto debe ser tratado con la misma importancia y complejidad de otras conductas violentas.
6. Existen situaciones de maltrato, y discriminaciones a las mujeres que se expresan frecuentemente a través de la vulneración de los derechos de maternidad.

Acoso Laboral: La Ley N° 20.607, publicada el 8 de agosto de 2012, lo define como “*un acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituye agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro y 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*”.

A su vez, el acoso laboral en ocasiones se produce y reproduce como un tipo de discriminación con motivo de género, en este sentido cabe mencionar que las mujeres están doblemente expuestas a la violencia laboral, basada en el bajo poder formal en la estructura ocupacional y por un bajo poder social que emana de relaciones de género que subordinan y discrimina a las mujeres.

El acoso laboral cumple con algunas de las siguientes características, que lo distinguen del maltrato laboral:

1. La conducta de acoso laboral es selectiva.

¹ Definición entregada en el Instructivo Presidencial Código de Buenas Prácticas Laborales, 2006.

2. La acción es silenciosa.
3. Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s.
4. El hostigamiento es reiterado.

Conductas abusivas referentes al Acoso Laboral: Entenderemos por conductas abusivas todo comportamiento, palabra, acto, gesto y/o escrito, *que se de en forma reiterada*, como algunas del siguiente listado²:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continua a la víctima o coaccionarla.
- Quitar área de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo sin decir nada al trabajador.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vista a estigmatizarle ante otros/as compañeros/as o jefes/as.
- Ignorar o excluir hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo).
- 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 a través de rumores que menoscaban su reputación, imagen o 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, ideas, propuestas, soluciones, etc.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o 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, coacción o abuso de autoridad.
- Ataques a la reputación y calidad profesional de los/las trabajadores/as.
- Impedir el ejercicio de derechos laborales y la conciliación de la vida familiar y personal con el trabajo.

Lo anterior, se resume en el siguiente cuadro:

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 Sexual: La Ley N° 20.005, publicada el 18 de marzo de 2005, en su artículo 1°, letra a) define como acoso sexual, en un contexto de relaciones laborales, *“...el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter*

² “Mobbing: Manual de Autoayuda. Afronte el acoso psicológico en el trabajo” Iñiqui Piñuel, 2005, páginas 27, 28 y 29.

sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."

A modo de clarificar los conceptos utilizados en la definición anterior, se desprende lo siguiente:

1. El acoso sexual es realizado 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.

2. El acoso sexual es 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.

3. El acoso sexual se puede realizar por cualquier medio:

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

4. Las conductas de acoso sexual amenazan con perjuicio laboral:

- 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.

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.

Formas del Acoso Sexual: A continuación se presentarán algunos ejemplos y descripciones conductuales de acoso sexual:

- **Comportamiento físico de naturaleza sexual:** Cualquier 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/las afectados/as 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.

Denuncia: para efectos del presente procedimiento, se entenderá por denuncia el acto formal que se presenta escrito y por el cual se ponen en conocimiento de la autoridad competente hechos eventualmente constitutivos de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual.

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, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Violencia contra la mujer: la Convención Belém do Para en su artículo 1°, señala: “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 a 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.

Actores y Responsables: A continuación se describe el rol de los responsables y actores involucrados en el presente procedimiento.

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Denunciante	Persona que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral o acoso sexual. Puede ser la víctima del acto violento o un tercero.
Denunciado/a	Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia de maltrato, acoso laboral o acoso sexual.
Víctima	Persona que sufre la o las supuestas conductas de maltrato, acoso laboral o acoso sexual.
Testigos	Persona que tiene conocimiento de hechos eventualmente constitutivos de maltrato, acoso laboral y acoso sexual.
Receptor/a de la denuncia	Asistente Social (Trabajador/a Social) según su antigüedad de la Unidad de Calidad de Vida del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, en su defecto será subrogado/a por el/la psicólogo/a del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas según su antigüedad. ³

³ De producirse una denuncia en el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, quien asumirá como receptor/a de la denuncia será el funcionario/a que determine el Subdirector/a de Planificación y Presupuesto, de quien depende administrativa y jerárquicamente dicho Departamento.

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Director/a Nacional del Servicio	Participante activo en la toma de decisiones, analizando las denuncias y sus antecedentes, definiendo si esta por presentada o no, y en el primer caso, instruyendo el procedimiento disciplinario correspondiente (investigación sumaria o sumario administrativo).
Investigador/a	Persona designada por la autoridad a cargo de la Dirección Nacional del Servicio para llevar a cabo la investigación sumaria.
Fiscal	Persona designada por la autoridad a cargo de la Dirección Nacional del Servicio para llevar a cabo la investigación en el sumario administrativo.
Actuario/a de Fiscal	Persona encargada de tomar acta, ser ministro de fe y estar presente en todas las declaraciones de denunciante, denunciado y testigos.

VIII. ETAPAS DEL PROCESO

La persona que se sienta afectada, o que desee poner en conocimiento alguna o más actuaciones que constituyan conductas de Maltrato, Acoso Laboral o Acoso Sexual, en que haya incurrido algún servidor de la Institución, podrá presentar la denuncia correspondiente. A continuación se detalla el Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual:

1. Formalización de la Denuncia: Para garantizar la confidencialidad, la denuncia deberá formularse por escrito mediante el formulario de denuncia tipo (Anexo N°1), y entregarse firmada por el denunciante, en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter confidencial del contenido a través de Oficina de Secretaría del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas (DGDP) y/o directamente con la persona *Receptora* de Denuncia (Trabajador/a Social de la Unidad de Calidad de Vida del DGDP), el formulario debe ser completado con la siguiente información:

- Identificación y domicilio de el/la denunciante.
- Narración circunstanciada de los hechos, que contemple un relato cronológico, que describa detalladamente las acciones que se denuncian.
- Individualización de quien o quienes los hubieren cometido y de la o las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare a el/la denunciante.
- Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento⁴, cuando ello sea posible.

Las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente podrán entenderse por no presentadas. Cabe señalar que en esta etapa no serán admisibles las denuncias anónimas ante la gravedad de los hechos expuestos, por tanto deberá existir una clara identificación de las partes involucradas, y las circunstancias que motivaron la presentación de la denuncia.

Es importante destacar que las pruebas, si bien facilitan el proceso de investigación y permiten comprobar el comportamiento impropio, inadecuado, o que contravenga la ley, no son un requisito obligatorio para que una denuncia se dé por presentada. Lo más importante es generar un buen relato, una narración

⁴ Contar con antecedentes que respalden la denuncia facilita el proceso de investigación y permite comprobar el comportamiento ilícito (Correos electrónicos, fotografías, registros de audio, declaración de testigos, etc.)

circunstanciada de los hechos, que describa las conductas manifestadas –en orden cronológico– por el/la presunto/a acosador/a que avalarían la denuncia.

En el caso de los servidores/as públicos/as que se desempeñen en regiones, la denuncia podrá ser presentada mediante correo reservado a través de carta certificada a la persona receptora de denuncias del Servicio. Este sobre no podrá ser abierto por Oficina de Partes.

- 2. Canalización de la Denuncia:** La persona *Receptora* tendrá un plazo de dos (2) días hábiles para hacer llegar la denuncia a la Autoridad de Dirección Nacional del Servicio, plazo a contar de la entrega del comprobante de recepción del documento (Anexo N°2) a quien presente la denuncia. De no cumplirse con esta obligación, ello podrá dar lugar a responsabilidad disciplinaria. Su función será exclusivamente canalizadora, debiendo llevar un registro de cada una de las denuncias que se presenten, clasificando en número de caso, fecha y hora de ingreso. No es función del Receptor/a decidir si debe presentarse o no una denuncia ni realizar investigaciones para verificar su veracidad.

Una vez recepcionada y registrada la denuncia, la persona receptora deberá entregar con celeridad y confidencialidad la denuncia a la autoridad a cargo de Dirección. Asimismo tendrá la obligación de informar a la persona denunciante el curso del procedimiento y plazo aproximado para su estudio y posterior formalización, haciendo entrega del comprobante de recepción del documento (Anexo N°2).

- 3. Recepción de la Denuncia por Jefatura a cargo de Dirección Nacional:** Recibida la denuncia y antecedentes por quien ejerce el cargo de Director/a Nacional del Servicio, en un plazo de tres (3) días hábiles deberá resolver si tendrá por presentada la denuncia o no, es decir, si la acoge o desestima. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada⁵.

En los casos que la denuncia no cumpla con los requisitos mínimos para ser admisible, la autoridad dejará constancia de que la denuncia se tiene por no presentada y en razón de aquello, será comunicado al denunciante.⁶

- 4. Investigación de la Denuncia:** Si la denuncia es dada por presentada, la autoridad a cargo de la Dirección Nacional del Servicio debe instruir una investigación sumaria o sumario administrativo⁷, dependiendo de la gravedad de los hechos analizados y de los antecedentes presentados, además ordenar que se realicen los actos administrativos conducentes para verificar, con estricto apego legal, la denuncia presentada.

Con la instrucción sumarial se da inicio al proceso disciplinario (investigación sumaria o sumario administrativo) que esta normado y reglado en la Ley N° 18.834 Estatuto Administrativo, y cuyo tratamiento abarca los artículos 119° al 145° del cuerpo legal citado. Proceso disciplinario que tiene por finalidad investigar los

⁵ Artículo 90 B, Estatuto Administrativo.

⁶ Esto a partir del Dictamen N° 29.808 de 2016, de la Contraloría General de la República, que señala que las denuncias que sean presentadas conforme a lo dispuesto en la normativa, deberán ser conocidas y resueltas fundadamente por la autoridad pertinente, dando a conocer los motivos para acoger o desestimar la misma.

⁷ En el caso de haber la voluntad de denuncia ante un posible acto que atente a la dignidad de las personas, lo que procede es el debido proceso administrativo y no otra vía de alternativa de resolución, lo que tiene por finalidad garantizar una adecuada defensa de los afectados, de manera que no se produzcan otros trámites o soluciones que los previstos en la normativa. Una vez formalizada una denuncia de acoso laboral y sexual, corresponde iniciar un proceso sumarial.

hechos denunciados, establecer las responsabilidades administrativas involucradas y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

- **Investigación Sumaria:** La autoridad a cargo de la Dirección Nacional del Servicio designará para tal efecto a una persona que actuará como investigador/a. Realizada la investigación, la persona a cargo de investigar formulará los cargos, si procedieren, debiendo el afectado responder los mismos en un plazo de dos (2) días hábiles, a contar de la fecha de notificación.

En el evento de solicitar la persona inculpada rendir pruebas sobre los hechos materia del procedimiento, quien investigue señalará un plazo para rendirla, el cual no podrá exceder de tres (3) días hábiles. Vencido el plazo señalado, quien investigue procederá a emitir una vista o informe en el término de dos (2) días hábiles, en el cual se contendrá la relación de los hechos, los fundamentos y conclusiones a que se hubiere llegado, formulando la proposición que estimare procedente.

Conocido el informe o vista, la autoridad que ordenó la investigación sumaria dictará la resolución respectiva en el plazo de dos (2) días hábiles, la cual será notificada a la persona afectada, quien podrá interponer el recurso correspondiente.

- **Sumario Administrativo:** Si en el transcurso de una investigación sumaria se constata que los hechos revisten una mayor gravedad, o si la naturaleza de los hechos denunciados o su gravedad así lo exigiere (el acoso sexual constituye un hecho de mayor gravedad), se ordenará por instrucción de la Autoridad a cargo de la Dirección Nacional del Servicio el procedimiento de sumario administrativo mediante resolución, en la cual se designará al o la fiscal que estará a cargo del mismo.

La persona con cargo de fiscal deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que la persona funcionaria que aparezca involucrada en los hechos. Si designada la persona fiscal, apareciere involucrada en los hechos investigados una persona funcionaria de mayor grado o jerarquía, continuara aquella persona sustanciando el procedimiento hasta que disponga el cierre de la investigación.

Quien sea fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y las personas funcionarias estarán obligadas a prestar colaboración que se les solicite.

La investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo de veinte (20) días hábiles, al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán los cargos a la o las personas afectadas o se solicitará el sobreseimiento, para lo cual habrá un plazo de tres (3) días hábiles.

El sumario será secreto hasta la formulación de los cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para el inculpado y para el/la abogado/a que asumiere su defensa, quien tendrá un plazo de cinco (5) días hábiles siguientes para presentar los descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas.

Contestados los cargos o vencido el plazo del periodo de prueba la persona fiscal emitirá, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, un dictamen en el cual propondrá la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar.

Cuando los hechos investigados y acreditados en el sumario pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, el dictamen deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria, sin perjuicio de la denuncia que los delitos debió hacerse en la oportunidad debida.

Emitido el dictamen por quien ejerce el cargo de fiscal, se elevará los antecedentes del sumario a la autoridad a cargo de Dirección Nacional del Servicio, quien resolverá en el plazo de cinco (5) días hábiles, dictando al efecto una resolución en la cual absolverá a la persona inculpada o aplicará la medida disciplinaria, en su caso.

Todo procedimiento disciplinario deberá finalizar con sobreseimiento, absolución o con la aplicación de la sanción administrativa correspondiente.

Las personas denunciadas y aquellas que presenten una falsa denuncia podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- **Censura:** consiste en la reprensión por escrito que se hace al funcionario, de la cual se dejará constancia en la hoja de vida, mediante una anotación de demerito de dos (2) puntos en el factor de calificación correspondiente.
- **Multa:** consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de ésta. El funcionario en todo caso mantendrá su obligación de servir al cargo.
Se dejará constancia de ella en la hoja de vida del funcionario de la multa impuesta, mediante una anotación de demerito en el factor de calificación correspondiente.
- **Suspensión del empleo desde treinta (30) días a tres (3) meses:** la suspensión del empleo consiste en la privación temporal del empleo con goce de un 50% a un 70% de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo.
Se dejará constancia de ella en la hoja de vida del funcionario mediante una anotación de demerito de seis (6) puntos en el factor correspondiente.
- **Destitución:** es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un/a funcionario/a.

La medida disciplinaria procederá solo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, de constatare acoso sexual, corresponderá sancionar con la medida de destitución.

Sin perjuicio del resultado del procedimiento administrativo, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas en conjunto con la Jefatura correspondiente, podrá hacer indicaciones referentes a la aplicación de medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada a través de metodologías de trabajo definidas para cada caso (reuniones periódicas, videoconferencias, entrevistas individuales o grupales, entre otras).

5. **Medidas Preventivas tomadas por el Fiscal en caso que se instruya Sumario Administrativo:** Las denuncias que deriven en un sumario administrativo, en caso de estimarlo necesario se podrá considerar las medidas preventivas indicadas en el

Artículo 136 del Estatuto Administrativo que pueden aplicarse durante el proceso de denuncia e investigación, explicitando que no impliquen menoscabo o pérdida de derecho para los involucrados, estas corresponden a:

- Destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma Institución y ciudad.
- Suspender de sus funciones al inculpado.

Los funcionarios que ejerzan las acciones a que se refiere la letra k) del artículo 61 del Estatuto Administrativo tendrán los siguientes derechos⁸:

- a. No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias, tales como suspensión del empleo o de destitución desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa (90) días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.
 - b. No ser trasladados de la unidad o función que desempeñaren, sin su autorización y por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.
 - c. No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales. Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.
- 6. Falsa Denuncia:** La persona funcionaria que haya denunciado una situación de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta, incurrirá en una falta a la probidad, dando mérito para iniciar un procedimiento disciplinario (sumario o investigación sumaria).

⁸ Artículo 90 A, Estatuto Administrativo.

IX. FLUJOGRAMA

FLUJOGRAMA PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL MALS

DOCUMENTOS REQUERIDOS	ETAPAS DEL PROCESO	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLES
Formulario de Denuncia	<p>INICIO</p> <p>1. Presentación de la denuncia</p> <p>2. Recepción y canalización de la denuncia</p>	<p>La persona que haya sido testigo o enfrente una situación de Maltrato, Acoso Laboral o Acoso Sexual puede realizar la denuncia a través del formulario de denuncia inserto en el Procedimiento de Denuncia y Sanción del MALS que se encuentra disponible en la Intranet del Servicio o podrá solicitarlo directamente a la persona receptora de denuncias del DGDP.</p> <p>La persona Receptora recibe la denuncia y la deriva en un plazo de dos (2) días hábiles al Director/a Nacional del Servicio.</p>	<p>Denunciante</p> <p>Receptor/a de denuncias</p>
Formulario de Denuncia	<p>3. Director/a Nacional del Servicio en un plazo de 3 días hábiles determina si tiene por presentada la denuncia</p> <p>4. ¿La denuncia se tiene por presentada?</p> <p>Denunciante puede acudir a Contraloría</p> <p>Director/a Nacional desestima de manera fundada la denuncia</p>	<p>Recibida la denuncia, la persona a cargo de la Dirección Nacional del Servicio en un plazo de tres (3) días hábiles analiza los antecedentes y decide si acoger o desestimar la denuncia, esta última debe ser fundada.</p>	<p>Director/a Nacional del Servicio</p> <p>Director/a Nacional del Servicio</p>
Resolución que instruye procedimiento disciplinario	<p>Tipo de procedimiento disciplinario a seguir</p> <p>Investigación Sumaria</p> <p>Sumario Administrativo</p> <p>¿La denuncia es constitutiva de Acoso o Maltrato?</p>	<p>Si la denuncia es acogida, es decir, se tiene por presentada y dependiendo de la gravedad de los hechos, la Autoridad a cargo de la Dirección Nacional del Servicio ordena mediante Resolución la instrucción a una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo, según corresponda.</p> <p>De tener presentada una denuncia por acoso sexual, lo que corresponde es al debido procedimiento de sumario administrativo.</p>	<p>Director/a Nacional del Servicio</p> <p>Director/a Nacional del Servicio</p> <p>Fiscal asignado para el procedimiento.</p>
Resolución que determine sobreseimiento o aplicación de medida disciplinaria	<p>Sanción</p> <p>Sobreseimiento de la denuncia</p> <p>FIN</p> <p>Denunciante puede acudir a Contraloría</p> <p>Medidas disciplinarias Art 121° EA: - Censura - Multa - Suspensión - Destitución</p>	<p>Luego del proceso de investigación de la denuncia se determina si existe o no responsabilidad administrativa y se adoptan las medidas disciplinarias correspondientes.</p>	<p>Director/a Nacional del Servicio</p>

X. ANEXOS

ANEXO 1: FORMULARIO DE DENUNCIA DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

N° CASO

INDIQUE TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

<input type="checkbox"/> Maltrato Laboral	<input type="checkbox"/> Acoso Laboral	<input type="checkbox"/> Acoso Sexual
---	--	---------------------------------------

DATOS DE IDENTIFICACIÓN RESPECTO A QUIEN REALIZA LA DENUNCIA:

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

Víctima (Persona en quien recae la acción de violencia organizacional, acoso laboral y sexual).	
Denunciante: Persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia organizacional, acoso laboral y sexual y que NO es víctima de tales acciones.	

DATOS PERSONALES

DENUNCIANTE:

Nombre Completo:			
Cargo que desempeña:			
Departamento y/o Unidad:		Centro de Responsabilidad:	

DATOS PERSONALES DE LA VÍCTIMA:

Nombre completo:					
RUT:					
Dirección particular:					
Comuna:		Región:			
Teléfono de contacto:					
Cargo que desempeña:					
Departamento y/o Unidad:		Centro de Responsabilidad:			
Calidad contractual:	<input type="checkbox"/> Planta	<input type="checkbox"/> Contrata	<input type="checkbox"/> Honorarios	<input type="checkbox"/> Código del Trabajo	<input type="checkbox"/> Otro

DATOS PERSONALES DEL DENUNCIADO/A - VICTIMARIO/A

Nombre Completo:					
Cargo que desempeña:					
Departamento y/o Unidad:			Centro de Responsabilidad:		
Calidad contractual:	<input type="checkbox"/> Planta	<input type="checkbox"/> Contrata	<input type="checkbox"/> Honorarios	<input type="checkbox"/> Código del Trabajo	<input type="checkbox"/> Otro

RESPECTO A LA DENUNCIA

Nivel jerárquico de DENUNCIADO - VICTIMARIO respecto a la víctima <i>Marque con una "X" la alternativa que corresponda</i>		
<input type="checkbox"/> Nivel Superior	<input type="checkbox"/> Igual Nivel	<input type="checkbox"/> Nivel Inferior

¿El DENUNCIADO - VICTIMARIO corresponde a la jefatura o encargado directo de la víctima? <i>Marque con una "X" la alternativa que corresponda</i>	
<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No

¿El DENUNCIADO - VICTIMARIO trabaja directamente con la víctima? <i>Marque con una "X" la alternativa que corresponda</i>	
<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No

¿El DENUNCIADO - VICTIMARIO ha puesto en conocimiento de su superior directo esta situación? <i>Marque con una "X" la alternativa que corresponda</i>	
<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No

NARRACIÓN CIRCUNSTANCIA DE LOS HECHOS

<p>Describa las conductas manifestadas -en orden cronológico- por el presunto acosador o maltratador que avalaría la denuncia. <i>(Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). Si desea puede relatar los hechos en una hoja adjunta)</i></p>

Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de acciones de maltrato, acoso laboral o acoso sexual

Señale la individualización de quien o quienes hubieron cometido actos de maltrato, acoso laboral y/o sexual

Señale la individualización de las personas que hubieren presenciado que tuvieron información de lo acontecido -Testigos- (*Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia*). Si desea puede relatar los hechos en una hoja adjunta)

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE ACREDITEN LA DENUNCIA

<input type="checkbox"/>	Ninguna evidencia específica	<input type="checkbox"/>	Testigos
<input type="checkbox"/>	Correos electrónicos	<input type="checkbox"/>	Fotografías
<input type="checkbox"/>	Videos y/o grabaciones de audio	<input type="checkbox"/>	Otros documentos de respaldo

Si su respuesta es "otros documentos de respaldo", favor señale cuál/es:

--

Observaciones

(Si desea incorporar otros antecedentes no considerados en el formulario, favor señalar)

--

ANEXO 2: COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO

COMPROBANTE RECEPCIÓN DOCUMENTO
*Copia de la persona que **entrega** el documento*

N° CASO

Nombre – Firma funcionario/a

Fecha entrega documento

Nombre – Firma Receptor/a

COMPROBANTE RECEPCIÓN DOCUMENTO
*Copia de la persona que **recibe** el documento*

N° CASO

Nombre – Firma funcionario/a

Fecha entrega documento

Nombre – Firma Receptor/a

Plazos:

- **Receptor/a:** dos (2) días hábiles para entregar la denuncia a la Autoridad a cargo de Dirección.
- **Director/a Nacional:** tres (3) días hábiles para dar por presentada (acogida) o no la denuncia.

2. DÉJASE sin efecto la Resolución Exenta N°161/2019 que aprobó el Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE



CARLOS MAILLET ARÁNGUIZ

Director Nacional

Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

DMF/MBS/ PPL/YDL/fdb
DISTRIBUCIÓN:

- 1c.: Dirección SNPC
- 1c.: División Jurídica
- 1c.: Secretaria General SNPC
- 1c.: Sistema Nacional de Bibliotecas Públicas
- 1c.: Subdirección de Archivos Nacionales
- 1c.: Subdirección de Museos
- 1c.: Subdirección Planificación y Presupuesto
- 1c.: Subdirección Administración y Finanzas
- 1c.: Subdirección de Biblioteca Nacional
- 1c.: Subdirección de Gestión Patrimonial
- 1c.: Subdirección Nacional de Investigación
- 1c.: Subdirección de Patrimonio Inmaterial
- 1c.: Biblioredes
- 1c.: Museo Nacional de Bellas Artes
- 1c.: Museo Nacional de Historia Natural
- 1c.: Museo Histórico Nacional
- 1c.: Consejo de Monumentos Nacionales
- 1c.: Centro Nacional de Conservación y Restauración
- 1c.: Coordinación Política Digital
- 1c.: Departamento de Derechos Intelectuales
- 1c.: Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
- 1c.: Departamento de Pueblo Originarios
- 1c.: Archivo