

REPÚBLICA DE CHILE
Ministerio de Justicia y
Derechos Humanos
Defensoría Penal Pública

APRUEBA NUEVO PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL PARA EL PERSONAL DE LA DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA Y DEJA SIN EFECTO RESOLUCIÓN EXENTA N°402, DE FECHA 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022, POR RAZONES QUE INDICA.

VISTOS:

1. Lo dispuesto en los artículos 1 y 19 N° 2 la Constitución Política de la República de Chile.
2. En la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el DFL N°1/19.563, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
3. La Ley N°19.880, que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado
4. La Ley N° 19.718, que crea la Defensoría Penal Pública.
5. La Ley N° 19.759, que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica
6. La Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual.
7. La Ley N° 20.607, que modifica el Código del Trabajo y Estatuto Administrativo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
8. La Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación.
9. La Ley 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
10. La Ley N° 21.675, que por objeto establecer un marco regulatorio orientado a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, en razón de su género, declarando que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia.
11. La Convención Belem do Pará, para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer del año 1994.
12. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
13. El convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre La Violencia y el Acoso De La Organización Internacional del Trabajo, promulgado por decreto N° 122 de 2023.
14. El D.F.L. N° 29 del 2004, del Ministerio de Hacienda que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
15. El Decreto Supremo N° 129 del 05 de noviembre de 2021, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que nombra al Defensor Nacional, a contar del 01 de noviembre de 2021.
16. El Instructivo Presidencial N° 001, del 26 de enero de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de las Personas en el Estado.
17. El Instructivo Presidencial N° 006, del 23 de mayo de 2018, sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado.
18. La Circular N°3813 de fecha 7 junio de 2024, de la Superintendencia de Seguridad Social, sobre Asistencia Técnica para la Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643.
19. Las Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato,

Página 1 de 17

V°B°: UJ - GPYDO - DAN



Documento firmado electrónicamente por:

CARLOS EDUARDO MORA JANO

Defensor Nacional

Defensoría Penal Pública

Valida este documento en: <https://documentos.dpp.cl/v/812129DUAN5> - Código: 812129DUAN5

- Acoso Laboral y Sexual, de la Dirección Nacional del Servicio Civil del año 2018.
20. El Ord. N° PIN-OO-00560-2024 del Director Nacional del Servicio Civil, que informa los lineamientos para la implementación de la Ley 21.643 "Ley Karin", de 19 de julio de 2024.
 21. La Resolución Exenta N° 546, de 2023, que aprueba Política de Gestión de Personas para la Defensoría Penal Pública;
 22. La Resolución Exenta N° 403, de 2022, de la Defensoría Penal Pública, que aprueba Código de Ética en la Defensoría Penal Pública;
 23. La Resolución Exenta N° 402, de 2022, de la Defensoría Penal Pública, que aprueba procedimiento de denuncia y sanción de maltrato, acoso laboral y sexual en la Defensoría Penal Pública;
 24. Resolución Afecta N° 11, de fecha 18 de agosto de 2023, de la Defensoría Penal Pública, que fija nuevo texto refundido de las bases administrativas, técnicas y anexos para la licitación pública del servicio de defensa penal.
 25. La Resolución Exenta N°922, de fecha 2 mayo de 2023, de la Contraloría General de la República, que formaliza procedimiento para la tramitación de los reclamos a que se refieren los artículos 160 del estatuto Administrativo y 156 del Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales.
 26. El Dictamen N° E516610 de 2024 de la Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley 21.643 (Ley Karin) introdujo en las Leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo de 19 de julio de 2024.
 27. La Resolución N° 6 de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de Toma de Razón, en materias de personal que indican, y sus posteriores modificaciones; y,

CONSIDERANDO:

1. Que, la Defensoría Penal Pública, ha mantenido desde sus inicios un compromiso institucional con la prevención de la ocurrencia de situaciones, por acción u omisión, que atenten contra la dignidad de las personas, y de dar un marco procedimental frente a la ocurrencia de conductas que menoscaben o afecten dicha dignidad, incorporando las nuevas normativas e instrucciones sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
2. Que, por la promulgación de la Ley 21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materias de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, se hace perentorio actualizar el actual Procedimiento de Denuncia y Sanción de Violencia, Acoso Laboral y Sexual para el personal de la Defensoría Penal Pública refrendado mediante Resolución Exenta N°402, de 30 de septiembre de 2022, con el objetivo de incorporar los nuevos conceptos e instrucciones de la referida norma y otros lineamiento e instrucciones de los órganos técnicos en la materia.

RESUELVO:

- I. **APRUÉBASE** el Nuevo Procedimiento de Prevención, denuncia, investigación y sanción de la violencia en el trabajo, la discriminación, y el acoso laboral y sexual para el personal de la Defensoría Penal Pública, así como a cualquier persona que cumpla funciones en ella, cualquiera sea la forma de contratación que lo vincule, incluidos a alumnas/os en práctica o pasantía, personal designado en comisión de servicios, cuando la agresión diga relación con algún/a funcionario/a de la Defensoría Penal Pública.

1. OBJETIVO:

El objetivo del Procedimiento es contar con un Instrumento que determine las acciones que se deben

Página 2 de 17



ejecutar para la prevención y denuncias por presunta Violencia, Acoso Laboral o Acoso Sexual en la Defensoría Penal Pública (en adelante DPP) o de hechos que atenten contra la igualdad de género y no discriminación, con el fin de generar un ambiente de trabajo libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, definiendo las responsabilidades y los actores que intervienen en el proceso.

Un segundo objetivo corresponde a definir las funciones que va a tener el Comité de Buenas Prácticas Laborales, Igualdad de Género y no Discriminación, en relación a la programación de actividad de difusión y capacitación, para fomentar ambientes laborales sanos y prácticas que sean de utilidad y que puedan replicarse en las distintas Unidades de trabajo de la Defensoría Penal, mediante diferentes instancias de reuniones, jornadas y/o procesos administrativos y el reconocimiento de buenas prácticas que puedan ser replicables en las distintas Unidades de la DPP.

2. ALCANCE:

Este procedimiento será aplicable a todo el personal de la Defensoría Penal Pública, independiente de la calidad jurídica en la cual se desempeña (planta, contrata u honorarios). Asimismo, respecto de aquellas personas que se desempeñan de manera temporal, tales como alumnos en práctica, personal designado en comisión de servicios y aquellos externos que se relacionen con personal de la Defensoría Penal Pública

Si el Servicio tomara conocimiento de algún abuso o acoso sexual o violencia, se deberá iniciar un procedimiento disciplinario.

3. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO:

El procedimiento de Prevención, Denuncia, Investigación y sanción de violencia, acoso laboral y sexual de la Defensoría Penal Pública, se sustenta en los siguientes principios:

- A. CONFIDENCIALIDAD:** Este procedimiento contempla como base fundamental la discreción y la prudencia, esencialmente en quien recae la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento de denuncia, lo que implica que se debe garantizar la privacidad y reserva del proceso. Se debe resguardar la protección de la dignidad y derechos de la persona que denuncia, víctima y/o denunciado/a. Sin perjuicio de los derechos que tiene la víctima para participar y conocer del procedimiento disciplinario, de acuerdo a lo establecido en la Ley.
- B. IMPARCIALIDAD:** Se debe evitar todo tipo de discriminación vinculada con género, raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal, enfermedad o discapacidad. El proceso debe garantizar juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas.
- C. CELERIDAD Y DEBIDA DILIGENCIA:** Ante una denuncia de violencia en el trabajo, acoso laboral y/o sexual (en adelante "VALS"), se deberá actuar con urgencia, evitando dilatar los plazos establecidos. Se tendrá especial consideración al principio de debida diligencia establecido en los estándares internacionales sobre protección de la mujer.
- D. RESPONSABILIDAD:** Quien presente una denuncia de violencia, acoso laboral y/o sexual debe hacerlo con la debida seriedad debiendo considerar que frente a una denuncia falsa podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
- E. IGUALDAD DE GÉNERO:** La Defensoría Penal Pública, declara que las personas que se desempeñan en ésta son reconocidas como sujetos de derechos y obligaciones en igualdad de condiciones y sin discriminaciones arbitrarias.
Para los efectos de este Procedimiento se entenderá como discriminación contra la mujer toda



distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o 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.

F. VIOLENCIA CONTRA LA MUJER: Para los efectos de este procedimiento 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.

G. 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.

Su inobservancia acarreará las responsabilidades y sanciones que determinen la Constitución y las leyes, en su caso.

Contraviene especialmente el principio de probidad administrativa, el ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo en los términos del artículo 2° del Código del Trabajo.

H. DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA. Para los efectos de este procedimiento, es toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, género, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4°, 6°, 11°, 12°, 15°, 16° y 21° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima.

I. NO REVICTIMIZACIÓN O NO REVICTIMIZACIÓN SECUNDARIA: Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en los procedimientos disciplinarios deberán diligentemente evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la (s) persona (s) afectada (s) se vean expuestas a la continuidad de los hechos o vulneraciones sufridas como consecuencia de la conducta denunciada, debiendo adoptarse medidas tendientes a evitarlas.

J. DEBIDO PROCESO: El procedimiento disciplinario debe garantizar a las personas que participen en él el respeto al debido proceso, conforme la normativa vigente.

Los principios que sustentan este procedimiento nos proporcionan una visión compartida respecto de cómo queremos actuar y cumplir con nuestra misión institucional, en un marco de ambientes laborales gratos y sanos para cada uno de sus integrantes, y que sea un espacio respetuoso, colaborativo y de confianza.

Trabajaremos para que el respeto y trato digno, sean conductas que se interioricen en cada una de las personas que trabajan en la Defensoría Penal y esta se replique mediante sus labores cotidianas y de su relación con el resto del equipo Defensoría, garantizando una investigación imparcial y, en su caso, la sanción a quienes resulten responsables de la infracción a las normas sobre Violencia y Acoso Laboral y Acoso sexual.

4. CARÁCTER PREVENTIVO DEL PROCEDIMIENTO:

La Defensoría Penal Pública se compromete a desarrollar acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de los derechos fundamentales y dignidad de las

Página 4 de 17

V°B°: UJ - GPYDO - DAN



Documento firmado electrónicamente por:

CARLOS EDUARDO MORA JANO

Defensor Nacional

Defensoría Penal Pública

Valida este documento en: <https://documentos.dpp.cl/v/812129DUAN5> - Código: 812129DUAN5

4 / 17

personas.

Le Defensoría Penal Pública, conforme a lo dispuesto en el Art. 14 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración N° 18.575 y el Instructivo presidencial de 2018, desarrollará las acciones necesarias **para la prevención, difusión y garantía** en la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, tratando de eliminar todo sesgo y conductas asociadas a discriminación, desigualdad y/o violencia en contra de las personas en este Servicio, con el fin de garantizar que toda persona se pueda desarrollar en lo personal y laboral, en un espacio sano y libre de violencia.

En este contexto, el Departamento de Gestión de Personas, deberá articular institucionalmente, las acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo, entre otras, orientadas a promover el buen trato, ambientes laborales saludables y de respeto, pudiendo convocar a diversos actores que resulten de interés para el cumplimiento de dichos objetivos.

Para la identificación de los riesgos psicosociales, deberá considerar, entre otros que se estime pertinente, la encuesta CEAL en cuyo caso se formará una matriz de riesgos psicosociales, con el propósito de prevenir y generar las acciones antes señaladas.

5. INTERVINIENTES DEL PROCEDIMIENTO.

Los intervinientes del procedimiento son:

- A. DENUNCIANTE:** Es quien pone en conocimiento el supuesto hecho constitutivo de violencia, acoso laboral y/o acoso sexual, y que no necesariamente es la víctima.
- B. DENUNCIADO(A):** Es la persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.
- C. VÍCTIMA:** Es en quien, supuestamente, recae la conducta de violencia, acoso laboral y/o sexual.

D. RECEPTOR(A) DE DENUNCIA: Persona designada por la autoridad para recibir las denuncias o acusaciones de violencia, acoso laboral y sexual. Deberá estar especialmente calificada (con conocimientos en materia de violencia laboral e igualdad de género) y resultar accesible a las personas de la institución. Será quien entregue información de cómo procede una denuncia a quien lo requiera, canalice las denuncias registrando su recepción, entregando copia del registro a la persona denunciante, y las envíe con celeridad y confidencialidad al Defensor Nacional, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta, cuya responsabilidad recaerá en el Jefe del Departamento de Gestión de Personas y Desarrollo Organizacional, quien debe contar con la capacitación necesaria para abordar las denuncias sin emitir juicios ni valoraciones personales.

No obstante lo anterior, cabe hacer presente que conforme a lo dispuesto en el Art. 8 de la Resolución Exenta N°922, de 2023, la Contraloría General de la República, podrá atender los reclamos funcionarios, en que el interesado no se haya dirigido previamente a esta Defensoría Penal Pública, cuando en los hechos pudieren estar involucrados el infrascrito Defensor Nacional, altos directivos o alguno de los funcionarios que deban tramitar las denuncias, o estén involucrados más de un servicio público y en general, cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia ante este Servicio.

E. DEFENSOR(A) NACIONAL: El (La) Jefe(a) Superior de este Servicio, quien toma conocimiento, mediante la información entregada por el Jefe del Departamento de Gestión de Personas Desarrollo Organizacional, sobre la denuncia y es quien podría instruir u ordenar instruir, el respectivo procedimiento disciplinario, en su caso, dependiendo de la gravedad de los hechos. No obstante, ante una denuncia por hechos que puedan vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letra l) o m), la autoridad sólo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de 5 días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el reclamo respectivo ante la Contraloría General de la República, en el plazo de 20 días contado desde que tomó conocimiento de aquella.



F. DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE PERSONAS Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL: Área responsable de coordinar con el Comité de Buenas Prácticas Laborales, Igualdad de Género y no discriminación y con otros actores que estime relevante, las acciones de carácter preventivo y establecer acciones para restituir el clima laboral posterior a la denuncia.

G. COMITÉ DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES, IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN: Es una Comisión integrada por el/la Jefe/a de Departamento de Gestión de Personas; por un representante del Defensor Nacional, el/la Presidente/a del Comité Paritario permanente, la encargada de género institucional y un representante de cada una de las Asociaciones de la Defensoría Penal, que tiene por finalidad ser una instancia que vele por la igualdad de género y no discriminación al interior de la organización, identificando brechas de género y proponiendo medidas para acortar y/o eliminar dichas brechas.

H. FISCAL O INVESTIGADOR: Persona designada, en el marco de un procedimiento disciplinario, para investigar los hechos denunciados. El Fiscal debe tener, preferentemente, conocimiento y calificación adecuada para ello en materia de violencia, acoso laboral o sexual, de violencia de género, o derechos humanos. Quien asuma la función de fiscal o investigador, no debe haber sido sometido con anterioridad a un procedimiento disciplinario en esta materia, en los términos que se indica más adelante.

La calificación del Fiscal o investigador en la materia, deberá acreditarse mediante certificados que den cuenta de la realización de cursos, diplomados u otros, reconocidos por la DPP, al momento de integrar la nómina de investigadores/as, que al efecto dispondrá el Departamento de Gestión de Personas y Desarrollo Organizacional en la DPP y su símil en las Defensorías Regionales.

Deberá tener, preferentemente, formación en procesos administrativos disciplinarios y no haber sido denunciado/a en los dos años anteriores por alguna conducta constitutiva de **Violencia, Acoso Laboral y Sexual**.

6. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA:

Si bien el receptor de la denuncia será el Jefe de Departamento de Gestión de Personas y D.O., siempre las denuncias deben estar dirigidas al (la) Defensor(a) Nacional.

En el caso de que la persona denunciada sea quien ejerce la jefatura del servicio, altos directivos o alguno de los funcionarios que deben tramitar las denuncias, cuando involucren a más de un servicio, o cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia ante la DPP, deberá estarse a lo dispuesto en el Art. 8 de la Resolución exenta N° 922, de 2023, de la Contraloría General de la República.

El/la receptor (a) de denuncia actuará sólo como canalizador, pero no es el responsable de investigar la veracidad de los hechos denunciados.

Con todo, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan.

Además, verificará que la denuncia cumpla con los requisitos señalados en la letra A y B siguientes. Aquellas denuncias inconsistentes, esto es aquellas que les falten componentes en su formalización, no podrán entenderse por no presentadas, sino que deberá contactarse a quien realizó la denuncia a fin de que, en atención a los deberes de educación y sensibilización de los órganos del estado, la complete o la retire, en un plazo acotado.

Será responsabilidad del receptor de denuncia, registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro al denunciante (comprobante de recepción de documento).

Los antecedentes de la denuncia los derivará al Defensor(a) Nacional en el plazo de 2 días hábiles. Para hacer efectiva la denuncia se debe cumplir con lo establecido en el artículo 90 B del Estatuto Administrativo, esto es lo siguiente:



- A. La denuncia deberá formularse por escrito y firmada por el (la) denunciante.
- B. La denuncia deberá ser fundada y cumplir con los siguientes requisitos:
 - i. Identificación y domicilio del (la) denunciante.
 - ii. Narración circunstanciada de los hechos.
 - iii. Individualización de quienes los (las) hubieren cometido y de las personas que los (las) hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al (la) denunciante.
 - iv. Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

Se considerarán improcedentes las denuncias anónimas y aquellas que no se presenten por escrito.

- C. Una vez formalizada la denuncia, el (la) Defensor (a) Nacional, podrá instruir en un plazo no superior a 5 días hábiles la apertura de 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.

Con todo, ante una denuncia de hechos que puedan vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 160 del Estatuto Administrativo.

En el caso de que los hechos puedan constituir un delito, se informará a la víctima de los canales existentes para materializar una denuncia o querrela y que los hechos sean conocidos por el Ministerio Público, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal y artículo 61, letra k) del Estatuto Administrativo.

- D. El procedimiento administrativo que se lleve a cabo se ajustará a sus normas y plazos establecidos en la ley (Artículo 119 y siguientes, Título V De la responsabilidad administrativa, Estatuto Administrativo). La autoridad deberá preferentemente designar como fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.
- E. El/la investigador/a o fiscal deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.
- F. En el caso que el resultado de la investigación determine que la denuncia fue realizada en base a antecedentes falsos, malintencionados y carentes de todo fundamento, con la intención de desprestigiar al presunto victimario, se podrá instruir una investigación o sumario al (la) denunciante.
- G. El Departamento de Gestión de Personas y D.O, deberá disponer de un registro actualizado con todas las denuncias recibidas, con los respectivos números de resoluciones y los datos que se estime pertinente, que ordenan los procedimientos administrativos y de aquellos que fundadamente no se cursan.

7. DE LAS MEDIDAS DE RESGUARDO

Los funcionarios que ejerzan las acciones a que se refieren las letras k) y l) del artículo 61 tendrán los siguientes derechos:

- A. No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de 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

Página 7 de 17



tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.

Tratándose de las personas contratadas a honorarios, regirá lo dispuesto en el inciso final del artículo 11; sin embargo, no podrá ponerse término anticipado a su contrato por el hecho de haber denunciado fundadamente, y con prueba suficiente que acredite sus afirmaciones, respecto a la existencia de algún acto o irregularidad de los previstos en las letras k) y l) del artículo 61; que hubiese presenciado o de las que hubiese tomado conocimiento en el ejercicio de sus funciones; caso en el cual la vigencia del contrato se sujetará al plazo acordado en su contratación.

- B.** No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñen, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente. Asimismo, los funcionarios tendrán derecho a solicitar su traslado de la localidad o de la función que desempeñen, especialmente cuando la denuncia se haya realizado en contra de un superior jerárquico. La resolución que deniega esta solicitud deberá fundarse exclusivamente en la imposibilidad material del servicio para organizar sus funciones de forma distinta. Esta decisión deberá ser adoptada por el jefe superior del servicio, y si éste se encuentra implicado en los hechos objeto de la denuncia, por la persona no inhabilitada que le subrogue.
- 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 solicite el denunciante. Si no lo hiciera, 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.
- D.** En aquellos casos en que los hechos denunciados hayan implicado un detrimento del patrimonio fiscal, la funcionaria o el funcionario público denunciante tendrá derecho a que se le otorgue una anotación de mérito en el factor que corresponda, que mejore su calificación en el año o período en que se haya acreditado ese detrimento; siempre y cuando haya aportado antecedentes precisos, fundados, comprobables y suficientes para la investigación administrativa o persecución penal.
- E.** Medidas de protección para las víctimas, los denunciados y los testigos, capacitando y educando a las personas trabajadoras respecto a la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados de los que se tomen conocimientos durante un proceso de investigación y prohibiendo acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica, o evitando que dichas acciones puedan perjudicar sus aportes durante las investigaciones.

7.1 De las medidas correctivas

Son las medidas que implementará la dirección para prevenir la repetición de las conductas investigadas con el propósito de identificar los potenciales riesgos psicosociales u otros, que no contribuyan con ambientes de trabajo respetuosos y saludables.

8. DEL COMITÉ DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES, IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN, Y PLAN DE PREVENCIÓN Y DE DIFUSIÓN:

A. FUNCIONES:

El Comité de Buenas Prácticas Laborales, se reunirá conforme a la coordinación que realice el Departamento de Gestión de Personas y DO, para definir el Plan de Prevención Anual. Esta definición de tareas y actividades delimita cuales son las temáticas a tratar y las acciones de difusión y de publicidad, con el objetivo de maximizar recursos públicos, optimizar cargas de trabajo y tratar de hacer eficiente la entrega de información, de las que se destacan Promoción del Procedimiento de Denuncia; Violencia Laboral; Acoso Laboral; Acoso Sexual; Violencia de Género; Igualdad de Género y Ambientes Laborales Sanos, entre otros temas.



El Comité de Buenas Prácticas Laborales realizará un seguimiento y evaluación del Plan de Prevención Anual, y remitirá dos Informes semestrales al Defensor Nacional y al Director(a) Administrativo Nacional. Asimismo, deberá elaborar el registro de funcionarios y funcionarias con formación de género, Violencia, Acoso Laboral y Sexual, y responsabilidad funcionaria, que será puesto a disposición del (de la) Defensor/a Nacional, para la nominación de investigadores/as en los casos de denuncias por Violencia, Acoso Laboral y Sexual.

Asimismo, deberán conocer semestralmente el informe de denuncias sobre violencia, Acoso Laboral y Sexual y el estado de las mismas, por parte del Depto. de Gestión de Personas y DO.

B. PLAN DE DIFUSIÓN:

En el proceso de Inducción Funcionaria, se incluirá un acápite que diga relación con los siguientes temas:

- i. Código de Ética y el Código Deontológico para Defensores Penales Públicos.
- ii. Protocolo de Prevención de la violencia en el trabajo, acoso laboral y acoso sexual.
- iii. Procedimiento de Denuncia de Violencia, Acoso Laboral y Acoso Sexual. Sistema de Integridad.
- iv. Se mantendrá la información solicitada por el Servicio Civil en materias de difusión de Procedimientos de Denuncia, Políticas de Gestión de Personas, Código de Ética y Sistema de Integridad y cualquier otro instrumento que sea necesario para mantener informados y en conocimientos a los funcionarios en detalle y profundidad de estas materias.

Dentro de las temáticas a difundir, podrán considerarse las siguientes:

- i. Promoción del Procedimiento de Denuncia
- ii. Violencia Laboral
- iii. Acoso Laboral
- iv. Acoso Sexual
- v. Violencia Organizacional
- vi. Violencia de Género
- vii. Igualdad de Género
- viii. Ambientes Laborales Sanos
- ix. Discriminación arbitraria
- x. Canales de denuncia de los hechos en el caso que puedan configurar un delito.

9. ACCIONES Y MEDIDAS CORRECTIVAS PARA LA RESTITUCIÓN DEL CLIMA LABORAL POSTERIOR A LA DENUNCIA:

Sin perjuicio del resultado del procedimiento administrativo, el Departamento de Gestión y Desarrollo Organizacional, en conjunto con el(la) Director(a) Administrativo Nacional, deberá adoptar las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada (medidas correctivas), como, por ejemplo:

- A.** Diagnóstico individual del afectado y equipo.
- B.** Reunión con equipo para tratar focos necesarios/detectados promoviendo el autocuidado.
- C.** Instancias de reparación según diagnóstico.

El Departamento de Gestión de Personas y DO, podrá analizar si la situación requiere la designación de un profesional de confianza que apoye a la víctima durante el proceso de denuncia, investigación y cierre del proceso. Este apoyo podrá asignarse durante cualquier momento del proceso tanto con personal interno como externo a la institución.



10. ANEXOS

ANEXO N° 1: MARCO CONCEPTUAL

A continuación, se entrega las definiciones de los conceptos asociados a este procedimiento:

1. ACOSO SEXUAL

Entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida y 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. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica entre otras conductas, insinuaciones sexuales no deseadas o no consentidas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral del afectado no es tolerable.

2. ACOSO LABORAL

Entendiéndose por tal toda conducta, que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio ya sea que se manifieste de una vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral de la persona afectada no es tolerable.

3. VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL.

Entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo). Por ejemplo: gritos o amenazas, uso de garabatos o palabras ofensivas, golpes, robos o asaltos en el lugar de trabajo, u otras conductas que resulten en lesión física, daño psicológico o muerte.

4. DEFINICIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Es violencia de género cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento a la mujer en razón de su género, donde quiera que ocurra, ya sea en el ámbito público o privado; o una amenaza de ello.

También será considerada violencia de género aquella ejercida contra niñas, niños y adolescentes, con el objeto de dañar a sus madres o cuidadoras. En estos casos, las personas menores de 18 años serán derivadas al órgano competente conforme a lo dispuesto en la ley N°21.430, sobre Garantías y Protección Integral de los Derechos de la Niñez y Adolescencia.

La omisión en la observancia de los deberes que por esta ley corresponden a los órganos del Estado y sus agentes, habilita para interponer las acciones administrativas y judiciales, según correspondan, ante el órgano respectivo, con el fin de restaurar el ejercicio y goce de tales derechos, a través de los recursos y procedimientos contemplados en las leyes.

5. DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de

Página 10 de 17

V°B°: UJ - GPYDO - DAN



Documento firmado electrónicamente por:

CARLOS EDUARDO MORA JANO

Defensor Nacional

Defensoría Penal Pública

Valida este documento en: <https://documentos.dpp.cl/v/812129DUAN5> - Código: 812129DUAN5

10 / 17

justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

6. FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES.

Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados pueden ser el inicio o la causa de posteriores conductas de acoso y violencia en el trabajo.

Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas también pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género, por lo cual también deben ser identificados y medidos, para su correcta eliminación o gestión de su riesgo, cumpliendo, a través de ello el deber preventivo fijado por el legislador. Se entiende por estos comportamientos, como:

a) COMPORTAMIENTOS INCÍVICOS.

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

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales de manera de prevenir posibles conductas de acoso o violencia, se debe entre otros, promover ambientes laborales que tiendan a: Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla; evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral; el respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos; mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

b) SEXISMO:

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso. Ejemplos de sexismo hostil pudieran ser: Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición; humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición; comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades; silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.



Por otro parte, el sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto que, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada que podría desencadenar futuras conductas de acoso o violencia. Ejemplos (considerando el contexto y el caso concreto que se presente): darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema, lo denominado en la literatura sociológica como “manterrupting”, interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “mansplaining”, todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.



ANEXO N° 2: FORMULARIO DE DENUNCIA

FORMULARIO DE DENUNCIA INDIQUE EL TIPO DE DENUNCIA:

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

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

IDENTIFICACIÓN DENUNCIANTE

Datos de Identificación respecto a quien REALIZA la denuncia:

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

| | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Víctima (Persona en quien recae la acción de violencia organizacional, acoso laboral y sexual) |
| <input type="checkbox"/> | 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** (sólo en el caso que el denunciante no sea la víctima):

| | |
|--|--|
| Nombre completo: | |
| Cargo que desempeña: | |
| Departamento, Unidad, Área de Desempeño: | |

Datos personales de la **VÍCTIMA**:

| | |
|--|--|
| Nombre completo: | |
| Rut: | |
| Cargo que desempeña: | |
| Departamento, Unidad, Área de Desempeño: | |

Datos personales del **DENUNCIADO/A**:

| | |
|--|--|
| Nombre completo: | |
| Cargo que desempeña: | |
| Departamento, Unidad, Área de desempeño: | |

RESPECTO A LA DENUNCIA:

Nivel jerárquico del DENUNCIADO/A - VICTIMARIO/A respecto a la Víctima: Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

| | |
|--------------------------|------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Nivel Superior |
| <input type="checkbox"/> | Igual Nivel Jerárquico |
| <input type="checkbox"/> | Nivel Inferior |



¿El/la DENUNCIADO/A - VICTIMARIO/A corresponde a la jefatura superior inmediata de la Víctima?
Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

| | |
|--------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> | SI |
| <input type="checkbox"/> | NO |

¿El/la DENUNCIADO/A - VICTIMARIO/A trabaja directamente con la Víctima? Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

| | |
|--------------------------|----------------|
| <input type="checkbox"/> | SI |
| <input type="checkbox"/> | NO |
| <input type="checkbox"/> | OCASIONALMENTE |

¿El/la DENUNCIADO/A - VICTIMARIO/A ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

| | |
|--------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> | SI |
| <input type="checkbox"/> | NO |

NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS

Describa las conductas manifestadas - en orden cronológico - por el/la presunto/a acosador que avalarían la denuncia. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta)

Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de acciones del tipo violencia organizacional:

Señale individualización de quién o quiénes hubieren cometido actos atentatorios a la dignidad de las personas. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta)

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). (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta)

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE ACREDITAN LA DENUNCIA

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

| | | | |
|--------------------------|------------------------------|--------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Ninguna evidencia específica | <input type="checkbox"/> | Testigos |
| <input type="checkbox"/> | Correos electrónicos | <input type="checkbox"/> | Fotografías |
| <input type="checkbox"/> | Videos | <input type="checkbox"/> | Otros Documentos de respaldo |

Si respondió "Otros Documentos de respaldo", favor señale cuál/es:



Observaciones

Nombre y Firma del/la Denunciante

Fecha _____ / _____ / _____

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO

COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

NOMBRE - FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA _____ / _____ / _____

NOMBRE-FIRMA RECEPTOR/A

(En el caso que el documento se entregue en Oficina de Partes, debe ser timbrada su recepción)



ANEXO N°3: REFERENCIAS

- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, ratificada por Chile a través del D.S. N°1640 de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores, considera violencia contra la mujer especialmente a la violencia sexual que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, el acoso sexual en el lugar de trabajo.
- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19º, número 1º que establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”.
- Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52º, que instruye 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.
- 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).
- D.F.L. N° 29 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo.
- La Ley 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en la Administración Central del Estado, 2006.
- Instructivo Presidencial N° 1 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, 2015.
- Documento “Orientaciones para la Prevención del Acoso Laboral en los Servicios Públicos”. Dirección Nacional del Servicio Civil, junio de 2010.
- Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Dirección Nacional del Servicio Civil, 2015.
- Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Dirección Nacional del Servicio Civil, 2018.
- 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 y sanciona 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.
- Instructivo Presidencial N°006, 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, de fecha 23 de mayo 2018.
- Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, de la Dirección Nacional del Servicio Civil del año 2018.

II. **DÉJASE** sin efecto, por este acto, la Resolución Exenta N° 402, de fecha 30 de septiembre de 2022, sobre Procedimiento para la denuncia de Acoso Laboral y Sexual en la Defensoría Penal Pública, sin perjuicio de lo dispuesto en el Dictamen N° E516610 de 2024 de la Contraloría General de la República, en relación a la aplicación de la normativa aplicable a los hechos ocurridos antes de la vigencia de la Ley 21.643.

III. **PUBLÍQUESE** en la Intranet institucional para conocimiento de todos los funcionarios de la Defensoría Penal Pública.

ANÓTESE, NOTIFIQUESE, Y ARCHÍVESE



DAN/UJ/GPYDO

Distribución:

- Defensores Regionales desde Arica y Parinacota a Magallanes y la Antártica Chilena; DRMN y DRMS
- Jefes Departamento y Unidades Defensoría Nacional.
- Empresas que presten Servicios a la Defensoría
- Asociaciones de Funcionarios/as de la Defensoría Penal Pública
- Presidente Comité Paritario
- Jefe de Departamento de Gestión de Personas y D.O.
- Unidad Jurídica de Control Legal y Transparencia (Gobierno Transparente).
- Oficina Partes

V°B°: UJ - GPYDO - DAN



Documento firmado electrónicamente por:

CARLOS EDUARDO MORA JANO

Defensor Nacional

Defensoría Penal Pública

Valida este documento en: <https://documentos.dpp.cl/v/812129DUAN5> - Código: 812129DUAN5