

Santiago, **18 DIC. 2015**

Resolución Exenta N° **2728**

VISTOS:

1. La Constitución Política de la República;
2. La Ley N°19.718, que crea la Defensoría Penal Pública;
3. Lo establecido en el artículos N° 103 Y 104, del D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo;
4. La Ley N° 19.880, que establece bases de procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado;
5. El D.F.L. N°1-19653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
6. La Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual en el trabajo;
7. La Ley N°20.607, que modificó el Código del Trabajo, Sancionando las Prácticas de Acoso Laboral;
8. El Decreto Supremo N° 14 de 2015, del Ministerio de Justicia, que nombra al suscrito Defensor Nacional;
9. OF. Gab. Pres. N°001, de 2015, Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de las Personas;
10. La Resolución Exenta N°1328, de 2015, que Modifica Instancias y Procedimientos Formales para informar, investigar y denunciar conductas de acoso laboral y sexual en el trabajo y la aplicación del Plan Trienal de Buenas Prácticas Laborales en la Defensoría Penal Pública, en la Resolución N°1480 de 2007.
11. El Oficio Ord. N°743, de 2015, del Director Nacional de Servicio Civil
12. La Resolución N° 1.600 de 2008, de Contraloría General de la República, que fija normas de exención del trámite de Toma de Razón;

CONSIDERANDO:

1. Que los derechos fundamentales son inherentes a toda persona, y constituye una esfera que requiere protección especial, todo lo cual alcanza a las relaciones laborales, entre los funcionarios de esta Institución, y entre éstos y las jefaturas respectivas;
2. Que por su parte el Art. 64, del D.F.L. N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, establece que serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios. Del mismo modo que prohíbe a los funcionarios en el Art. 84, del Estatuto referido, realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionario, considerando como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del Art. 2°, inciso segundo, del Código del trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el Art. 2° de la ley que establece medidas contra la discriminación.



3. Que a su vez, se prohíbe realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del Art. 2° del Código del Trabajo.
4. Que la Defensoría Penal Pública, ha regulado, a través del acto administrativo correspondiente, las instancias y procedimientos formales para informar, investigar y denunciar las conductas de acoso laboral y sexual en la Institución.
5. Que no obstante, en razón de la modificación legal que tipificó el acoso laboral, Ley N°20.607, se requiere perfeccionar el procedimiento anteriormente señalado.

RESUELVO:

1. **DÉJASE** sin efecto Resolución Exenta N°1328 de 2010, del Defensor Nacional, que modifica instancias y procedimientos formales para informar, investigar y denunciar conductas de acoso laboral y sexual en el trabajo y la aplicación del Plan Trienal de Buenas Prácticas Laborales de la Defensoría Penal Pública, en la Resolución Exenta N°1480 de 2007.
2. **APRUEBASE** el “Procedimiento para la denuncia de Acoso Laboral y Sexual en la Defensoría Penal Pública”, cuyo texto es el siguiente:

“PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN LA DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA

INTRODUCCIÓN:

- I. **OBJETIVO:** En el marco del Código de Buenas Prácticas Laborales y con el fin de orientar a la implementación relacionada con la prevención y sanción del Acoso Sexual y Laboral, se ha elaborado el presente documento que contiene los conceptos fundamentales y procedimientos de denuncia que se implementará en esta Defensoría Penal Pública.

El presente instructivo tiene como fin orientar y regular el proceso interno de denuncias de acoso laboral y sexual, a fin de entregar marcos conceptuales para ambos temas y regular los mecanismos por los cuales se implantarán las sanciones o medidas disciplinarias que devengan de dicho procedimiento, dando cumplimiento la difusión de derechos y deberes de los/as funcionarios/as.

II. ALCANCE

El objetivo principal de este Manual es que todos los funcionarios (as) de la Defensoría Penal Pública conozcan y puedan acceder a un procedimiento conocido y expedito para realizar las respectivas denuncias, en los casos en que se vean afectados por conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral y/o sexual.

III. MARCO NORMATIVO

1. Constitución Política del Estado.
2. La Ley N°20.005, que “tipifica y sanciona el acoso sexual”.
3. Ley N°20.607, que “modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral”.
4. D.F.L N° 29, de 2004, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.
5. Of. Gab. Pres. N°001, de 2015, Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de la Personas.



IV. DEFINICIONES

1. ACOSO SEXUAL

Se entiende por tal, el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

A. Tipos de Acoso Sexual

- i. **Acoso Sexual Vertical (Acoso quid pro quo):** Más conocido como chantaje sexual, en el cual se fuerza a una persona a elegir, entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ser perjudicado en ciertos beneficios o condiciones de trabajo. En este tipo de acoso sexual, se abusa de la autoridad, de tal modo que se produce una situación en la que la negativa de una persona, frente a una conducta de naturaleza sexual, se utiliza explícita o implícitamente, como base para una decisión que afecta el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o cualquier otra decisión sobre el empleo.
- ii. **Acoso Sexual Horizontal o Ambiental (Intimidación):** Consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual, que tiene como finalidad coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación o de abuso. Este corresponde al denominado acoso entre pares.

B. Conductas constitutivas de Acoso Sexual (no excluyentes)

- i. Gestos y/o conductas con evidente connotación sexual
- ii. Propositiones verbales de carácter sexual.
- iii. Lenguaje sexual u obsceno.
- iv. Cartas, correo electrónico, misivas con connotación sexual.
- v. Conducta no verbal (exhibición de fotos obscenas, con características sexuales)

2. ACOSO LABORAL

Nuestra legislación, ha tipificado esta figura a través de la Ley N°20.607, estableciendo que el acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

A. De acuerdo a la jerarquía del acosador y el afectado, puede ser clasificado en jerárquico u horizontal:

- a) **Jerárquico o Descendente:** Se define como el acoso ejercido por una persona que ostenta un cargo jerárquico superior al cargo ocupado por la víctima, haciendo abuso de su poder.
- b) **Horizontal:** Es el acoso ejercido por un par o compañero/a de trabajo de la víctima, donde ambos podrían eventualmente ocupar el mismo cargo al interior de la institución.
- c) **Ascendente:** La víctima se constituye en una persona que ocupa un cargo de nivel superior al que ostenta/n el o los acosadores al interior de la institución, es decir, un cargo jerárquico superior se ve agredido por uno o más de sus subordinados.



B. Conductas constitutivas de Acoso Laboral

Es posible distinguir determinadas situaciones o hechos, que ejercidos de manera prolongada y sistemática por una o más personas puedan catalogarse de acoso laboral. A continuación, y a modo de ejemplo, se señalan algunas situaciones constitutivas de acoso laboral:

- i. Aislamiento o negación de la comunicación.
- ii. Deterioro de sus condiciones de trabajo.
- iii. Ataques contra la dignidad de la persona.
- iv. Ocultamiento de la información y herramientas necesarias requeridas por la víctima, para realizar su trabajo.
- v. Asignación de tareas rutinarias, inútiles o claramente inferiores a sus capacidades.
- vi. Obstaculización de trámites realizados por la víctima, que se relaciona con sus derechos como trabajador/a.
- vii. Denegación injustificada de acceso a periodos de licencias médicas, permisos y actividades de formación.
- viii. Violencia manifiesta la comunicación verbal violenta (gritos e insultos).
- ix. Asignación de objetivos y/o proyectos con plazos de antemano inalcanzables o imposibles de cumplir.
- x. Modificación de las atribuciones o responsabilidades del puesto de trabajo, sin aviso ni comunicación previa.
- xi. Difamación que menoscaba la reputación o profesionalidad de la víctima.
- xii. Ridiculización del trabajo, ideas o resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.
- xiii. Animación a participar en el acoso mediante coacción, persuasión o abuso de autoridad.

V. PROCEDIMIENTO COMÚN PARA DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL O LABORAL

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual y laboral, las que deberán determinarse a través del proceso disciplinario correspondiente, que será instruido por el suscrito Defensor Nacional o Defensor Regional, según corresponda.

No obstante lo anterior, éste Defensor Nacional, en razón del Plan Trienal de Buenas Prácticas Laborales, el Instructivo Presidencial N°1, con acuerdo de las Asociaciones de Funcionarios de la Defensoría Penal Pública y Comité Paritario Permanente, han acordado mantener la institucionalidad del Comité de Buenas Prácticas Labores, Órgano colegiado que tiene por objeto recibir, conocer, canalizar y gestionar inquietudes y denuncias sobre cualquier tipo de experiencia considerada por el denunciante como constitutiva de acoso laboral y/o sexual, y solo para el efecto de realizar el examen de admisibilidad e identificar brechas que permitan mejorar continuamente los ambientes de trabajo, a través de relaciones armónicas entre los funcionarios de la Defensoría Penal Pública y éstos y las Jefaturas respectivas, poniendo a disposición de la autoridad competente, los antecedentes que ha sido posible reunir, constituyéndose en un "Receptor de Denuncia".

A. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA DE ACOSO LABORAL O SEXUAL

1. DE LA DENUNCIA:

El o los (as) funcionario (as) afectados (as), deberá hacer llegar su reclamo o denuncia por escrito, en anexo que se adjunta, dirigido al Presidente de dicho Comité, en sobre cerrado, quienes inmediatamente informarán al denunciante, el derecho que le asiste respecto de la formalización de la denuncia, fechas y plazos de éstas y del procedimiento administrativo correspondiente. Sin perjuicio de las acciones judiciales respectivas.

La denuncia o reclamo debe realizarse en el formato que se establecerá para estos efectos, (Anexo) debiendo considerar los siguientes antecedentes, que constituirán requisitos esenciales, sin los cuales, se tendrá por no presentado el reclamo o la denuncia respectiva:



- i. La denuncia o reclamo deberá formularse por escrito y firmada por el denunciante.
- ii. La denuncia deberá ser fundada y cumplir con los requisitos de identificación y domicilio del demandante; narración de las circunstancias de los hechos denunciados; la individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante. Asimismo, deberá acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- iii. El Servicio contará con el espacio que garantice la privacidad de la entrevista de la persona que denuncia. Paralelamente deberá entregar en sobre cerrado la denuncia o reclamo dirigido al Presidente del Comité de Buenas Prácticas, para que a su vez lo presente al Defensor Nacional o Defensor Regional, según corresponda.
- iv. El receptor de la denuncia o reclamo debe explicar al requirente, en qué consiste el proceso, la formalidad y la responsabilidad de una denuncia y las etapas que este proceso contempla, dando a conocer los plazos para ello. Cabe señalar que el Presidente del Comité de Buenas Prácticas no tiene facultad para evaluar si los hechos denunciados constituyen o no, lo definido como Acoso Laboral o Sexual, según sea el caso.
- v. El receptor de denuncia no podrá, en ningún caso, forzar al denunciante a establecer formalmente su denuncia por escrito, y respetará en todo momento la decisión que éste asuma luego de recibir la información pertinente.
- vi. Si la denuncia o reclamo es formalizada (en documento protocolizado, por escrito, con fecha y firma del funcionario), será presentada como documento reservado al Defensor Nacional o Defensor Regional, en un plazo máximo de 3 días hábiles.
- vii. Aun cuando no se trate de una denuncia constitutiva de Acoso, el Presidente del Comité de Buenas prácticas Laborales tiene obligación de llevar un registro, de tal modo que exista un historial y por tanto un seguimiento de los procesos y funcionarios involucrados en éste. Esto incluye todas las denuncias, sean o no formalizadas, así como las acciones realizadas en cada uno de los casos recepcionados.
- viii. El Comité de Buenas Prácticas Laborales, no podrá en ningún momento violar la confidencialidad de las denuncias, ni es función del Comité emitir juicios respecto de las personas involucradas, o definir si una denuncia constituye o no Acoso Laboral o Sexual. El plazo para informar a los implicados, el resultado de su proceso, será de 10 días hábiles posteriores a la decisión del Defensor Nacional.
- ix. Una vez recepcionado el reclamo o denuncia, el Defensor Nacional tiene 3 días hábiles para pronunciarse, contados desde la recepción de la denuncia, para resolver si la tendrá por presentada. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada, en virtud de lo dispuesto en el Art. 90 B, del Estatuto Administrativo.

2. CONFORMACIÓN Y FUNCIÓN DEL COMITÉ DE BUENAS PRÁCTICAS:

- i. Jefe (a) de Departamento de Recursos Humanos y D.O. (Preside)
- ii. Un directivo designado por el Defensor Nacional que no esté en su último año desempeño.
- iii. Presidente del Comité Paritario Permanente.
- iv. Un representante por Asociaciones de Funcionarios de la Defensoría Penal Pública, que será designado por la misma Asociación.



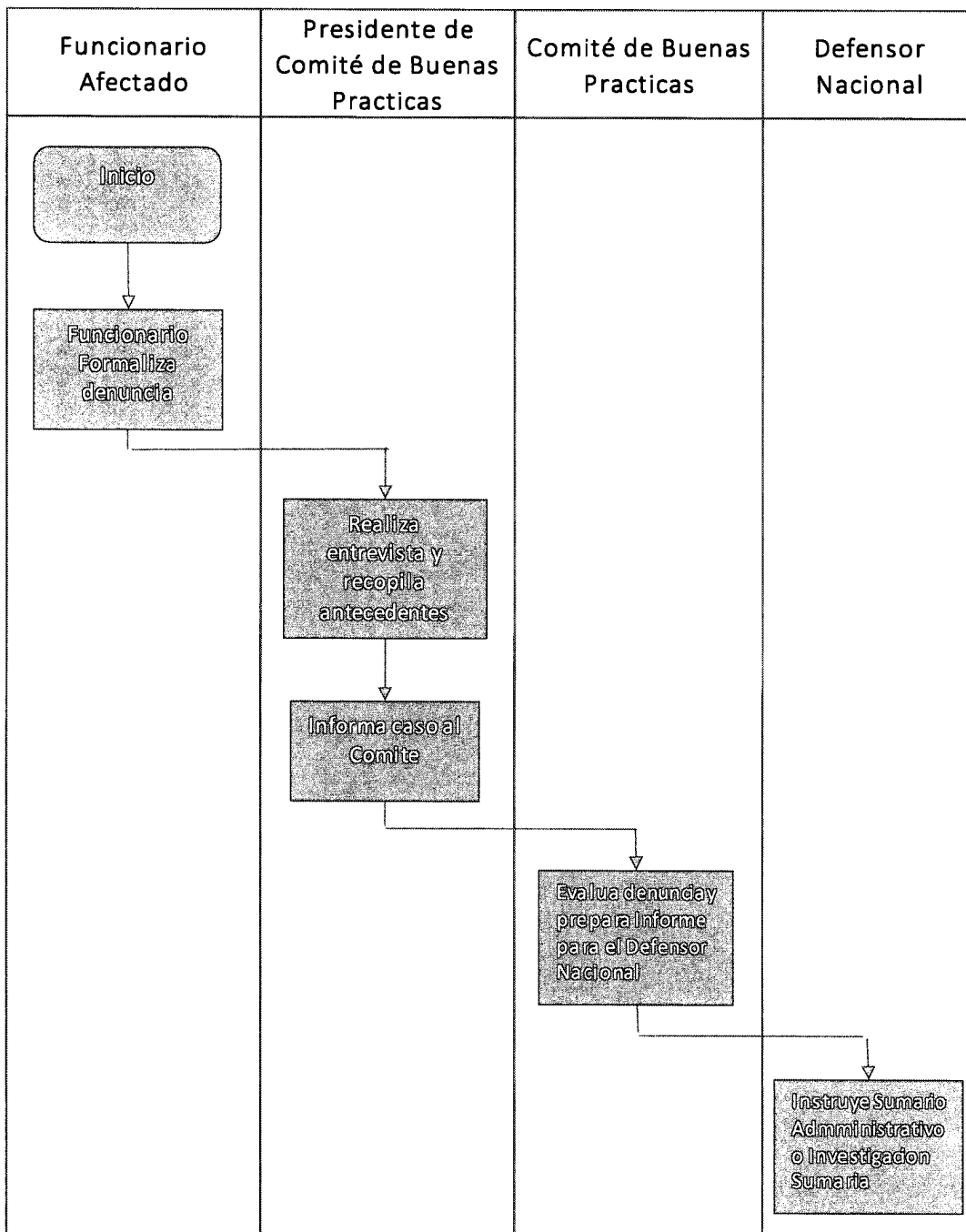
Los integrantes del Comité de Buenas Prácticas Laborales, se encontrarán debidamente individualizados, en la resolución de constitución del mismo, que será ampliamente difundida para el total conocimiento de los funcionarios de la Defensoría Penal Pública, independiente de su calidad jurídica.

Una de las funciones del Comité de Buenas Prácticas es recepcionar las denuncias de los funcionarios, pero también cumplirá con labores de prevención de Acoso Laboral y Sexual, en coordinación con el Comité Paritario Permanente y el Departamento de Recursos Humanos, quienes desarrollaran actividades de prevención y de educación en estas materias.

3. DE LAS MEDIDAS DE RESGUARDO

Recibida la denuncia, la autoridad competente, deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos u cualquier otra, en el caso que sea necesario, y atendida la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

4. FLUJOGRAMA



VI. DE LA CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA DE LA INFORMACIÓN

Los integrantes del Comité de Buenas Prácticas Laborales, deberán mantener estricta reserva y confidencialidad de los antecedentes que tomen conocimiento en razón de la investidura que posean, aun cuando hayan dejado de pertenecer a dicho Comité.

VII. DE LA INSTRUCCIÓN DE INCOAR INVESTIGACIÓN SUMARIA O SUMARIO ADMINISTRATIVO

Luego de adoptar las medidas de resguardo, la autoridad competente, instruirá la realización de una investigación o sumario administrativo, según corresponda, de acuerdo a los antecedentes proporcionados por el Comité de Buenas Prácticas Laborales o directamente al suscrito o Defensor Regional respectivo, según la dependencia que se trate.

VIII. SOBRE UNA FALSA DENUNCIA.

Si se comprueba, mediante sumario administrativo, que se utilizó maliciosamente el procedimiento para denunciar a una persona, con la finalidad de perjudicar su honra, dignidad y estabilidad laboral, la autoridad, o quien haga de ésta, podrá tomar las medidas disciplinarias correspondientes, previa investigación sumaria y/ o sumario administrativo, que permita determinar los hechos falsamente denunciados y los respectivos responsables. También, la persona afectada puede recurrir a los Tribunales de Justicia.



IX. ANEXOS

FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL

DATOS DEL/LA DENUNCIANTE

Nombre completo			
RUT		Teléfono	
Cargo		Calidad Jurídica/Nivel	
Función que realiza			
Departamento			

DATOS DEL/LA DENUNCIADO/A COMO PRESUNTO(A) ACOSADOR(A)

Nombre completo	
Cargo	
Función que realiza	
Departamento	

Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto del/la denunciante		
Nivel Superior <input type="checkbox"/>	Igual Nivel <input type="checkbox"/>	Nivel Inferior <input type="checkbox"/>
¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>
¿El/la denunciante ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	
¿El/la denunciado/a es su jefatura superior inmediata?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	

DESCRIBA LAS CONDUCTAS MANIFESTADAS POR EL/LA ACOSADOR/RA QUE AVALARÍAN LA DENUNCIA (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta)

Señale desde hace cuánto es víctima del acoso



Para acreditar lo anterior se cuenta con:

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

Si respondió "Otros", favor señale:

<hr/> <hr/> <hr/>

Observaciones

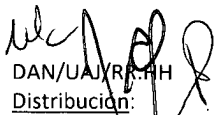
<hr/> <hr/> <hr/>

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

ANÓTESE, REGÍSTRESE, Y ARCHÍVESE



ANDRÉS MAHNKE MALSCHAFFSKY
DEFENSOR NACIONAL
DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA



DAN/UAJ/RH
Distribución:

- Defensores Regionales I a XV Región.
- Jefes Unidades Defensoría Nacional
- Asociaciones de Funcionarios de la Defensoría Penal Pública
- Presidente Asociación
- Unidad de Asesoría Jurídica (Gobierno Transparente).
- Oficina partes