

REF: DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN EXENTA N° 1.296 DE 28 DE ABRIL DE 2016 DE SERVIU REGIÓN DE ANTOFAGASTA Y ACOGE EL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN AL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL APROBADO POR RESOLUCIÓN EXENTA N° 2214 DE LA SUBSECRETARIA DE VIVIENDA Y URBANISMO CON FECHA 27 DE SEPTIEMBRE DE 2019, EN SERVIU REGIÓN DE ANTOFAGASTA.

RESOLUCION EXENTA N°

2660

ANTOFAGASTA, 28 NOV 2019

VISTOS:

El Art. 19° N° 1 de la Constitución Política de la República de Chile; el Art. 52° del D.F.L. N° 1/19.653 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; Lo establecido en el D.F.L. N° 29 de 2005, que fijó texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834 de 1989 que establece el Estatuto Administrativo; la Ley 19.880 sobre Bases Generales de los Procedimientos Administrativos; la Ley N° 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual; la Ley N° 20.607 que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral; la Resolución N° 6 de 2019, de Contraloría General de la República, que fija normas sobre excepción de toma de razón en materias de personal ; el D.L. N° 1.305 de 1975 que reestructura y regionaliza el Ministerio de Vivienda y Urbanismo; Las facultades que me confiere el D. S. N° 355 (V. y U.) de 1976, que establece el Reglamento Orgánico de los SERVIU El Decreto TRA N°272/1691/2019 (V. y U.) de 11 de octubre de 2019, que me designa Jefe Suplente del Departamento Técnico de Construcciones y urbanizaciones; y el Decreto TRA N°272/59/2019 (V. y U.) de 25 de octubre de 2019, que establece orden de subrogancia, y me designa Director (S) de SERVIU Región de Antofagasta, dicto lo siguiente”.

CONSIDERANDO:

- a) La resolución N° 01 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que Aprueba Normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas;
- b) Instructivo Presidencial N°006 de 23 de mayo de 2018 sobre Igualdad de oportunidades y Prevención del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual en los Ministerios y Servicios de la administración del Estado;
- c) Lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto Administrativo que prohíbe realizar cualquier acto atentatorio en contra de la dignidad de los funcionarios, considerando como una acción de este tipo el acoso sexual y laboral, entendido en los términos del artículo 2° del Código del Trabajo;
- d) La resolución exenta N° 1.296 de 28 de abril de 2016, de SERVIU Región de Antofagasta, que acogen el Manual de Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción al Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, establecido por la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo;
- e) La resolución exenta N° 3.335 de 19 de noviembre de 2018 de SERVIU región de Antofagasta que dispone la implementación de la Política de Desarrollo de Personas y Calidad de Vida Laboral para el Ministerio de V. y U, aprobada a través de Resolución Exenta N° 9066 del 27.07.17, en la

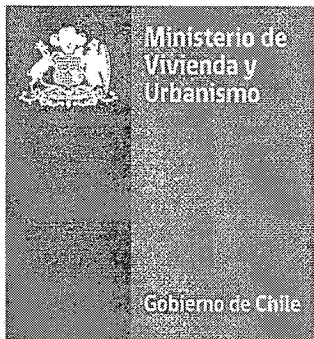


que se declara que "impulsaremos una cultura de compromiso con el buen trato entre las personas, asegurando la existencia de procedimientos específicos para la Prevención, Así como para la denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso sexual y/o laboral, generando instancias que promuevan la sensibilización y educación en estas temáticas, la protección de la víctima y la independencia del fiscal en caso de denuncia";

- f) La resolución exenta N° 2.214 de 27 de septiembre de 2019, la Subsecretaria de Vivienda y Urbanismo que aprueba un nuevo procedimiento de denuncias, investigación y sanción de maltrato, el acoso laboral y el acoso sexual, instruyendo al efecto, su formalización para todos los funcionarios del MINVU y de los SERVIU regionales.
- g) Que consecuente con lo anterior, se debe proceder a acoger el nuevo procedimiento establecido por el Ministerio de Vivienda y Urbanismo, para todo sus Secretarías Regionales Ministeriales y Servicio regionales y Metropolitano de Vivienda y Urbanización;
- h) La necesidad de dar cumplimiento a las instrucciones señaladas en el considerando anterior, en el ámbito de denuncias, investigación y sanción de maltrato, acoso laboral y acoso sexual en el Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Antofagasta.

RESUELVO:

- 1º. **DEJASE SIN EFECTO**, la resolución exenta N° 1296 de 28 de abril de 2016 de 2016 de SERVIU región de Antofagasta de acuerdo a lo señalado en los considerandos f), g) y h) del presente acto administrativo.
- 2º. **ACÓJASE**, en SERVIU Región de Antofagasta, El procedimiento de denuncia, investigación y sanción de maltrato acoso laboral y sexual, instruido por la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo, para SERVIU Región de Antofagasta, cuyo texto se reproduce íntegramente a continuación:



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

Septiembre, 2019

Documento elaborado por el Ministerio de Vivienda y Urbanismo

 SERVIU Región de Antofagasta Ministerio de Vivienda y Urbanismo	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE MALTRATO ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL MP- SECC ADM-002	19/11/2019 Versión: 1 Página 2 de 25
--	--	---

Contenido	
I. INTRODUCCIÓN:	3
II. PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL PROCEDIMIENTO	4
III. MARCO NORMATIVO	5
IV. OBJETIVO	6
V. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
VI. MARCO CONCEPTUAL	7
1.1 Violencia Laboral	7
1.2 Maltrato Laboral	8
1.3 Acoso Laboral	8
1.4 Maltrato Laboral v/s Acoso Laboral:	9
1.5 Acoso Sexual	9
1.5 Violencia contra la Mujer:	10
VII. ACTORES Y DEFINICIONES CLAVES DEL PROCEDIMIENTO	10
VIII. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA	12
IX. PREVENCIÓN Y ASISTENCIA A LOS EQUIPOS AFECTADOS	17
X. REFERENCIAS	22
XI. NOMENCLATURA	23
XII. ÚLTIMAS MODIFICACIONES	23

 SERVIU Región de Antofagasta Ministerio de Vivienda y Urbanismo	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE MALTRATO ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL	19/11/2019
	MP- SECC ADM-002	Versión: 1
		Página 3 de 25

I. INTRODUCCIÓN:

Las instituciones del Estado requieren, para su mejor desarrollo, organizaciones con ambientes laborales saludables, basados en el respeto y buen trato, capaces de generar las condiciones laborales adecuadas para el normal ejercicio de la función pública, que promuevan desempeños óptimos y con un resultado de servicios de calidad a la ciudadanía.

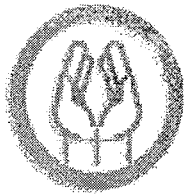
Brindar servicios de calidad a las personas que contribuyan a mejorar su calidad de vida, requiere necesariamente que los y las funcionarias que prestan servicios en los distintos organismos públicos sean respetados, reconocidos y se desempeñen en espacios laborales saludables. Asimismo, los ambientes laborales basados en una cultura de respeto y trabajo en equipo, permiten efectuar el trabajo en forma más eficiente y eficaz, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y a la entrega de mejores servicios a todas las personas.

En virtud de lo anterior, es necesario fortalecer a las instituciones del Estado, ya que son ellas las responsables de movilizar las políticas públicas destinadas a promover y garantizar los derechos fundamentales de las personas que en ella trabajan y de la ciudadanía en su conjunto, y cuyos derechos se encuentran consagrados en el artículo 19º de la Constitución Política de la República de Chile, en especial, el derecho a la vida e integridad física y psíquica de las personas, previsto en el número 1º del citado precepto.

El Estado en su rol de empleador, debe servir de ejemplo de buenas prácticas para dar impulso a las transformaciones, fomentando políticas y medidas contra la discriminación, realizando acciones que promuevan el buen trato hacia todas las personas en el ámbito del trabajo, erradicando acciones y comportamientos que atenten contra el desarrollo integral de los y las funcionarias que trabajan en la Administración Pública.

En esta misma línea, cabe indicar los valores institucionales que ha definido el Ministerio de Vivienda y Urbanismo como propios, entre los que encontramos: *"Respeto"* y *"Ética y Probidad"*, conceptualizándolos de la siguiente manera:

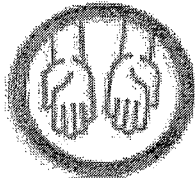
Respeto



Respetamos a nuestros usuarios y beneficiarios que acceden a los servicios, así como a nuestros funcionarios, promoviendo la comprensión y la aceptación de su condición de seres humanos, sujetos de derechos y de deberes, promoviendo la igualdad de oportunidades, comunicándonos de manera clara y abierta.

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL	19/11/2019
		Versión: 1
	MP- SECC ADM-002	Página 4 de 25

Ética y Probidad



Pensamos y obramos en función de nuestros valores y creencias, en nuestra vida profesional, laboral y personal, sin privilegiar los intereses propios o de algún grupo, respetando las normas institucionales y sociales, así como las costumbres que regulan las relaciones humanas.

Somos funcionarios públicos que resguardamos el logro de nuestros objetivos a través de la eficiencia en el trabajo y la administración de los recursos institucionales, presentando una conducta intachable y leal en nuestra función.

El Ministerio de V. y U. ha definido algunos principios orientadores de estos procedimientos y realiza la siguiente actualización de este Manual basados principalmente en el contexto actual de la sociedad que nos obliga a ser más rigurosos e intolerantes antes las situaciones de abuso al interior de los espacios laborales, siguiendo las orientaciones entregadas en el Instructivo Presidencia N°6 del 23 de mayo del 2018.

II. PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL PROCEDIMIENTO

El Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual al interior del Sector Vivienda y Urbanismo, sus Secretarías Regionales Ministeriales y los Servicios de Vivienda y Urbanización, deberá regirse por los siguientes principios:

- **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en quien asume la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los funcionarios tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y que el proceso tendrá el carácter reservado.
- **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por decisiones objetivas y fundadas, sin sesgo ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, orientación sexual, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
- **Probidad administrativa.** El principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- **Rapidez y celeridad:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor diligencia, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a

 SERVIU Región de Antofagasta Ministerio de Vivienda y Urbanismo	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL	19/11/2019
		Versión: 1
	MP- SECC ADM-002	Página 5 de 25

que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen, especialmente en estos procesos.

- **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.
- **Igualdad de Género:** entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre las mujeres y los hombres, promoviendo e incentivando, a través de mecanismos equitativos y el trato igualitario.
- **Participación:** entendido como la posibilidad que tiene la persona denunciante de ejercer sus derechos durante todo el proceso. De ser representada por un abogado o abogada, conocer la formulación de cargos, rendir pruebas, solicitar el cumplimiento de diligencias e impugnaciones, entre otros.
- **Debido Proceso:** basado en los principios de Procedimiento (Art. 4º), Contradictoriedad (Art. 10º) e Impugnabilidad (Art. 15º), todos de la Ley N° 19.880.

III. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19º, número 1º y 4º que establece el "Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas" y protección de datos personales.

DFL N° 1-19653/2001, del Ministerio del Interior, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52º, que instruye el principio de probidad administrativa, es decir, la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, ya que las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a este principio.

Ley N° 20.005, de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 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.

 SERVIO Región de Antioquia Ministerio de Vivienda y Urbanismo	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL	19/11/2019
		Versión: 1
	MP- SECC ADM-002	Página 6 de 25

Ley N° 20.607, de 2012, del Ministerio del Trabajo y Previsión, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.

Estatuto Administrativo Artículo 8, letras 1) y m) que disponen el funcionario o funcionaria estará afecto a las siguientes prohibiciones: 1) Realizar cualquier acto atentatorio la dignidad de los demás funcionarios o funcionarias.

El Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2005, del Ministerio del Interior, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo funcionario 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).

Instructivo Presidencial N° 001, de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado.

Instructivo Presidencial N°06/2018 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.

Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, de 2015, del Servicio Civil y su actualización 2018.

Ley N° 19.628, de protección a la Vida Privada y Ley N° 21.096 que Consagra Constitucionalmente el Derecho a la Protección de los Datos Personales.

IV. OBJETIVO

"Contar, al interior del Sector Vivienda y Urbanismo, con un procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción de todas aquellas conductas tipificadas como Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, al cual puedan recurrir quienes se sientan afectados o afectadas por esta problemática, tanto en el Nivel Central, Secretarías Regionales Ministeriales, como en los Servicios de Vivienda y Urbanización, y que permita abordar cualquier situación de menoscabo y vulneración de la dignidad de las personas, basado en la no discriminación, confidencialidad y respeto".

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento será aplicable a todas las personas que se desempeñen en el Ministerio de Vivienda y Urbanismo, sus Secretarías Regionales Ministeriales o en los Servicios de Vivienda y Urbanización, sin consideración de su relación contractual, entendiéndose comprendidos en ellas, los y las funcionarias de planta, contrata, trabajadoras y trabajadores a honorarios.

Toda versión impresa de este documento se considera como Copia No Controlada

 SERVIU Región de Antofagasta Ministerio de Vivienda y Urbanismo	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL	19/11/2019
		Versión: 1
		Página 7 de 25

Asimismo, será aplicable a los alumnos en práctica y al personal que presta servicios al interior de nuestra organización y que pertenecen a otras instituciones, los cuales se vean afectados por acciones de maltrato, acoso laboral o sexual, por parte de alguna persona que trabaje en este sector.

VI. MARCO CONCEPTUAL

Con el objeto de tener una mayor comprensión de los alcances de este tema, se ha estimado necesario definir los conceptos que se utilizarán en este documento.

El objetivo es entregar herramientas de comprensión para eliminar de la Institución todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio, propendiendo a desarrollar medidas destinadas a mantener ambientes de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres, promoviendo de esta forma, ambientes laborales protegidos e igualitarios.

1.1 Violencia Laboral

Al referirnos a conductas que vulneran la dignidad de las personas, hablamos de un concepto amplio llamado violencia laboral, la cual es definida por la Organización Internacional del Trabajo, OIT como: "Cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes".

La violencia laboral corresponde a un fenómeno multicausal, pudiendo ocurrir por razones culturales, organizacionales y políticas, entre otras, donde se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas habiendo una amenaza (declarada o no) sobre el trabajo y cuyos efectos son negativos para quien o quienes las padecen. Acá se puede identificar una víctima o víctimas y un victimario o victimarios.

Para ejercer conductas que vulneran la dignidad de las personas debe existir asimetría de poder, lo cual no es sinónimo de jerarquía. La asimetría de poder significa que una persona profesa mayor influencia, por diferentes razones, contra otro u otros, implicando que, en una relación, las partes involucradas presentan una diferencia importante de los poderes que cada una ejerce frente a la otra.

Dado lo anterior, la violencia laboral puede darse en los siguientes sentidos:

- Vertical descendente: desde la jefatura hacia un subordinado/a.
- Vertical ascendente: desde los subordinados/as hacia la jefatura.
- Horizontal: entre pares o grupos de pares confabulados para hostigar.

La violencia laboral, enmarca el maltrato laboral, el acoso laboral y acoso sexual.



1.2 Maltrato Laboral

De acuerdo a la Dirección Nacional del Servicio Civil (2018), se define como:



Maltrato Laboral

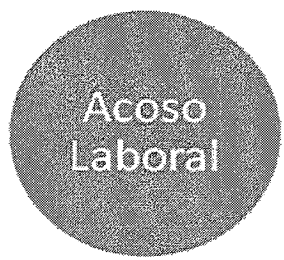
“Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

Constituye un atentado a la dignidad de una persona y al igual que el acoso laboral, es una conducta que constituye agresión. Puede ser ejercida por cualquier persona como las jefaturas o compañeros de trabajo.

El efecto de esta acción agresiva puede ser el menoscabo y humillación, causado por acciones discriminatorias u otras que vulneren los derechos fundamentales de quien lo sufre.

1.3 Acoso Laboral

Por su parte, la Ley 20.607, (Publicada el 8 de agosto de 2012, tipifica esta conducta y modifica el código del trabajo, el Estatuto Administrativo y el Estatuto para Funcionarios Municipales, sancionando las prácticas de acoso laboral), lo define como:



“Un acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamientos reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, que tenga como resultado para el o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

1.4 Maltrato Laboral v/s Acoso Laboral:

MALTRATO LABORAL

- Conducta es generalizada.
- Acción evidente.
- No existe un objetivo común.
- Agresión esporádica.
- Afecta la dignidad de las personas.

ACOSO LABORAL

- Conducta es selectiva.
- Acción silenciosa.
- Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s.
- Hostigamiento reiterado.
- Afecta la dignidad de las personas.

1.5 Acoso Sexual

Por último, según la Ley 20.005(publicada el 18 de marzo de 2005, tipifica y sanciona el acoso sexual) se define como:



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

El acoso sexual es una expresión de la violencia de género y manifiesta la desigualdad de poder entre hombres y mujeres al interior de la sociedad, y como tal, impacta y determina situaciones de coacción y discriminación que afectan, fundamentalmente, a las mujeres.

En las últimas décadas, las investigaciones y legislaciones referidas a hostigamiento sexual han mostrado un importante avance en el marco de los espacios laborales.

Las consecuencias del acoso sexual son múltiples. Afectan a nivel individual a las víctimas directas, provocando efectos físicos y psicológicos de gran importancia que comprometen su integridad emocional o su desempeño en el trabajo. Y también tensionan a la institución en su

conjunto, configurando un clima intimidante, incómodo e inseguro tanto para las víctimas como para la sociedad.

1.5 Violencia contra la Mujer:



"Para los efectos de Manual 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".(Convención interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Para", art.1° Capítulo I, Definición y Ámbito de Aplicación".).

Algunos ejemplos de violencia contra la mujer". (Convención interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Para", art.2° Capítulo I, Definición y Ámbito de Aplicación".), incluyendo en estos, la violencia física, sexual y psicológica:

- a) Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
- b) Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
- c) Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

VII. ACTORES Y DEFINICIONES CLAVES DEL PROCEDIMIENTO

Para efectos del presente Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual se entenderá por:

- a) **MALS:** Maltrato o Acoso Laboral y/o Sexual.
- b) **Denunciante:** Persona que efectúa una denuncia, ya sea que se encuentre directamente afectada, o que se trate de un tercero que realiza la denuncia a petición de la persona que se siente maltratada o acosada. Finalmente, es quien pone en conocimiento el o los hechos constitutivos de maltrato, acoso laboral o acoso sexual, ante la instancia correspondiente.

- c) **Denunciado:** Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por maltrato, acoso laboral o acoso sexual.
- d) **Víctima:** Persona en quien recae la acción de maltrato, acoso laboral o acoso sexual.

Del mismo modo, es necesario identificar las siguientes definiciones claves en el procedimiento:

- a) **Denuncia:** Es la relación de hechos que para la persona que denuncia constituyen conductas de maltrato o acoso, estas deben registrarse en el "**Formulario de Denuncia del MINVU**", que se encuentra en la página intranet institucional, o por escrito a través de cualquier otro medio, indicando las pruebas con las que cuenta y dan fe de los hechos descritos, la que debe ser entregada en un sobre cerrado rotulado como "*Confidencial o Reservado*".
- b) **Instancias de recepción de Denuncia:** La denuncia, hecha de manera formal, por escrito y firmada por el denunciante o quien éste haya autorizado para que realice esta gestión en su nombre, la dirigirá en sobre cerrado a la Autoridad Administrativa correspondiente, sea ésta el Subsecretario(a) de V. y U., Director(a), Secretario(a) Regional Ministerial o Director(a) SERVIU, quienes son las únicas personas facultadas para instruir el proceso sumarial respectivo, según lo dispone el Estatuto Administrativo. Estos antecedentes deben ser entregados a través del o la Jefa de Gestión de las Personas de la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo, o a las Jefaturas de Administración y Finanzas en SEREMI o SERVIU, según se detalla en el siguiente cuadro:

Personas pertenecientes a:	Autoridad Administrativa	Lugar donde se presenta
MINVU (CENTRAL)	Subsecretario(a)	Departamento de Gestión de Personas MINVU N. Central
SEREMI	Secretario(a) Regional Ministerial respectivo.	Jefatura de Administración y Finanzas SEREMI
SERVIU	Director (s) SERVIU respectivo.	Jefatura de Administración y Finanzas SERVIU o Encargado(a) de Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas.

En el caso que la persona que esté cometiendo acciones de maltrato o acoso laboral o sexual sea una de las autoridades administrativas encargadas de recibir la denuncia, ésta deberá ser dirigida según se indica a continuación:

Autoridad Administrativa involucrada	Denuncia debe ser dirigida a	Lugar donde se presenta
Subsecretario (a)	Ministro(a)	Jefatura División Administrativa MINVU Central
Secretaria(o) Regional Ministerial respectivo	Subsecretario (a)	Jefatura Departamento de Gestión de Personas MINVU N. Central
Director (a) respectivo	Presidente de la República	Jefatura Departamento de Gestión de Personas quien derivara a la Presidencia
Jefe (a) de Gestión de Personas o Administración y Finanzas	Subsecretario(a), Director (a), Secretario (a) Regional Ministerial	Subrogante del que ejerce el cargo.

VIII. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Fases del proceso

Una vez interpuesta la denuncia por la persona denunciante (o en su defecto por una tercera persona), se deberá seguir el siguiente procedimiento de actuación:



Fase de Denuncia

Toda versión impresa de este documento se considera como Copia No Controlada

FASE DE DENUNCIA • Forma de interponer la denuncia	La denuncia es el acto que le permite a la persona afectada por una situación de maltrato, acoso laboral o acoso sexual, formalizar por escrito y poner en conocimiento del Servicio, los hechos y las circunstancias que podrían ser constitutivas de estas conductas. La denuncia de maltrato, acoso laboral o acoso sexual puede ser interpuesta de la siguiente manera: 1. Directamente, por la persona afectada (acosado). 2. Indirectamente, por la Asociación de Funcionarios respectiva, a petición expresa de la persona afectada. 3. Indirectamente, por un tercero, a petición expresa de la persona afectada.
--	---

A FORMA DE INTERPONER LA DENUNCIA:

La denuncia podrá presentarse, usando el “Formulario de Denuncia”, que se adjunta en Anexo del presente documento y que también se encuentra disponible en Intranet, link “Mis Formularios / Gestión de Personas”

<http://intranet.minvu.cl/tramites/rrhh/Paginas/default.aspx>.

Así también, serán válidas las denuncias efectuadas por cualquier otro medio escrito, cumpliendo con la identificación del o la denunciante, la identificación del o las eventuales personas denunciadas, repartición donde ejercen las labores las personas involucradas y número de teléfono o datos de contacto, entre otros.

Del mismo modo será necesario que dicho documento contenga una descripción o narración clara y precisa de los hechos que motivan la denuncia y de los medios de prueba de los que se dispone.

Se sugiere que la persona denunciante mantenga en su poder copia de los antecedentes entregados.

La denuncia y antecedentes -si acompaña-, deberán entregarse, en un **sobre cerrado rotulado como Confidencial o Reservado** al funcionario que se haya designado como receptor de denuncias en cada institución respectiva. En este caso la jefatura del Departamento de Administración y Finanzas, o en su defecto en caso de ausencia del mismo a la Encargada de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas.

Para estos efectos, quien haga la recepción, entregará fechado y timbrado colilla del Formulario de Recepción de Denuncias a la persona interesada y mantendrá en su poder una copia de dicho documento.

 SERVIU Región de Antofagasta Ministerio de Vivienda y Urbanismo	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL	19/11/2019
		Versión: 1
	MP- SECC ADM-002	
		Página 14 de 25

Posteriormente deberá enviar el sobre cerrado en un plazo no superior a 24 horas hacia la autoridad administrativa correspondiente. Téngase presente que, la persona receptora de la denuncia, no está autorizada para abrir el sobre recibido, tampoco tomar conocimiento del contenido o emitir alguna opinión de la denuncia, de los antecedentes o pruebas que se adjunten.

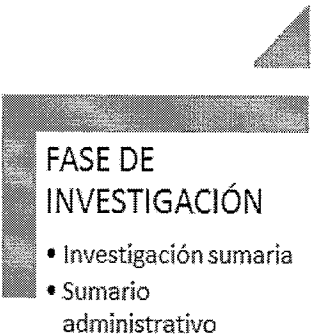
De conformidad con lo establecido en el Estatuto Administrativo, la persona que denuncia, independiente de cualquiera sea el medio de denuncia utilizado, podrá solicitar que su denuncia tenga carácter de secreto o reservado, respecto de terceros, la identidad de la persona que denuncia o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia (Ley Nº 20.205, que modifica el DFL Nº 29 del 2004 del Ministerio de Hacienda/ Art. 90B).

Acciones Adicionales de denuncia:

Sin perjuicio de inicio de un procedimiento disciplinario administrativo, el denunciante podrá iniciar cualquier acción que estime necesario, tales como:

- a) Reclamo, Queja o Denuncia ante Contraloría General o Regional (ante vicios de legalidad).
- b) Recurso de Protección ante Corte de Apelaciones.
- c) Querrella ante Tribunales (en caso de delito).
- d) Demanda Civil ante Tribunales (por daño moral y/o patrimonial).
- e) Acción de Tutela Laboral en Tribunales laborales (Protección de Derechos Fundamentales).

Fase de Investigación:

 FASE DE INVESTIGACIÓN • Investigación sumaria • Sumario administrativo	Una vez recibido el sobre con la denuncia de maltrato, acoso laboral o acoso sexual, el Departamento de Gestión de Personas o su equivalente , enviará al Jefe Superior de la Institución (subsecretario (a)) de Voy U. , Director (a) SERVIU o Secretaria(o) Regional Ministerial según corresponda, el sobre para su tramitación
---	--

Dicha jefatura tiene un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia, para resolver el mérito de esta. Si transcurrido dicho plazo no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada y corresponderá instruir el respectivo sumario administrativo. (Art. 90 Estatuto administrativo).

 SERVIU Región de Antioquia Ministerio de Vivienda y Urbanismo	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL	19/11/2019
		Versión: 1
	MP- SECC ADM-002	Página 15 de 25

Así, ante una denuncia, las autoridades, pueden instruir la realización de un proceso administrativo disciplinario, a través de una resolución exenta notificada por el respectivo ministro de fe, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas, (art. N° 19 y siguientes, Título V “de la Responsabilidad Administrativa, DFL n° 29/2005 MINHAC, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo”) o bien, desestimarla por falta de mérito. En caso de desestimarla, la autoridad, mediante carta reservada, comunicará a la persona denunciante la determinación, cuidando la reserva y confidencialidad de la información.

En caso que la autoridad que recibe la denuncia carezca de competencias para resolver sobre su procedencia, tendrá un plazo no superior a 2 días hábiles para remitirla a la autoridad que considera competente.

En cuanto al proceso de Investigación Sumaria o Sumario Administrativo, ceñirse a lo dispuesto en el Título V del DFL N° 29/2004 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo y a las instrucciones que para el efecto impartirá esta Subsecretaría.

Medidas Precautorias durante el proceso de investigación:

Téngase presente, que, una vez iniciado un proceso de Investigación o Sumario Administrativo, se puede contar con medidas precautorias que subsanen el menoscabo o pérdida de derechos para los y las involucradas, entre estas, por ejemplo, la separación física de espacios.

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

- 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 días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, iniciados a partir de la citada denuncia.
- b. No ser trasladadas o trasladados de localidad o de la 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 él o la denunciada fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el o la denunciante. Si no lo hiciere, registrá 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.

 SERVIU Region de Antofagasta Ministerio de Vivienda y Urbanismo	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL	19/11/2019
		Versión: 1
	MP- SECC ADM-002	Página 16 de 25

Fase de Sanción

FASE DE SANCIÓN

- Sanción investigación sumaria
- Sanción sumario administrativo

A. SANCIÓN INVESTIGACIÓN SUMARIA: *(Sanción investigación sumaria: Artículo N° 126 del DFL N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el Texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18834, sobre Estatuto Administrativo).*

Vencido el plazo para realizar la Investigación Sumaria, el o la investigadora deberá emitir un informe al término de dos (2) días, en el cual se contendrá la relación de los hechos, los fundamentos y conclusiones a que hubiere llegado, proponiendo en la parte resolutive a la autoridad respectiva, la absolución o bien la aplicación de una medida disciplinaria a las personas causantes de la infracción.

La sanción que se sugiera deberá estar de acuerdo con la mayor o menor gravedad de la infracción cometida, teniendo en consideración que, en este tipo de investigación no se podrá aplicar la sanción de destitución.

Las medidas disciplinarias y su sanción serán aquellas establecidas en el Estatuto Administrativo, a saber: Censura, Multa o Suspensión.

Sin perjuicio de las sanciones administrativas, las personas que sean sancionadas, tendrán la obligación de asistir a cursos del ámbito de la prevención del Maltrato y Acoso Laboral y Sexual.

Si de los antecedentes reunidos en la investigación no apareciere comprometida la responsabilidad de la persona acusada, el investigador deberá proponer el sobreseimiento en el proceso por falta de mérito.

Conocido el informe, el o la Subsecretaria de V. y U., Secretaria (o) Regional Ministerial o los y las respectivas Directoras o Directores de SERVIU (o en su defecto quienes los o las subroguen), según corresponda, dictará la Resolución respectiva en un plazo de dos (2) días, la cual será notificada a la persona denunciada.

B. SANCIÓN SUMARIO ADMINISTRATIVO *(Artículos 127, 128 y siguientes del DFL N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo).*

En el caso de verificarse una conducta de maltrato, acoso laboral o acoso sexual a través de Sumario Administrativo, comprobándose que hubo acciones atentatorias a la dignidad de la persona, y cumplidos todos los pasos y formalidades que exige el proceso sumarial, corresponderá proponer a la Autoridad, las siguientes medidas disciplinarias, dependiendo de la gravedad de los hechos:

- Destitución.

 SERVIU Región de Antofagasta Ministerio de Vivienda y Urbanismo	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL	19/11/2019
		Versión: 1
	MP- SECC ADM-002	Página 17 de 25

- Censura.
- Multa.
- Suspensión.

Es importante indicar que, para el caso de comprobarse la ocurrencia de Acoso Sexual, la única sanción que se considera, es la destitución.

Por el contrario, si como resultado de la investigación de los hechos se comprueba que la persona denunciante tuvo intención expresa de causar perjuicio o de injuriar, (*art. N° 125 letra d) del DFL N° 29/2005 de MIHAC, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo*) generará las responsabilidades administrativas contenidas en el Art. 125 del Estatuto Administrativo.

IX. PREVENCIÓN Y ASISTENCIA A LOS EQUIPOS AFECTADOS

Como se ha señalado, las personas que se encuentran afectadas por acciones u omisiones que pueden ser constitutivos de actos de maltrato, acoso laboral o acoso sexual, pueden sufrir graves efectos en su salud física y psíquica, es por ello que la Institución propiciará las medidas de resguardo y/o asistencia suficiente a quienes lo requieran.

Frente a situaciones de maltrato, acoso laboral o acoso sexual, el entorno laboral de las personas afectadas, tiende a resentirse, el Departamento Gestión de Personas o de Administración o la Sección de Gestión de Personas, según corresponda, deberá tomar las medidas necesarias para restaurar un ambiente laboral saludable y de respeto en el área afectada.

En esta línea también serán recogidas las recomendaciones y/o alcances advertidos en la Investigación o Sumario Administrativo y en las acciones de asistencia que a continuación se instruyen.

En este contexto, el programa de Gobierno del Presidente Sebastián Piñera Echeñique, fija como estándar de convivencia la no tolerancia a hechos que signifiquen violencia contra las mujeres y lesionen su dignidad, para ello se han instruido medidas para consolidar una cultura de pleno respeto a la dignidad de las personas y buen trato y que se materializa a través del Instructivo Presidencial N° 6 del año 2018. (*Instructivo presidencial del 23 de mayo de 2018, Título III N° 4 y 5, "Sin perjuicio del resultado del Procedimiento Administrativo, el área de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio respectivo, en conjunto con la jefatura correspondiente, deberá ejercer las medidas necesarias para restaurar un ambiente laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los funcionarios con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas lesivas a la dignidad de las personas*

Los servicios públicos deberán remitir a la Dirección Nacional del Servicio Civil, en el mes de enero de cada año, un reporte de la evaluación de la aplicación de sus procedimientos en materia de protección de la igualdad de género y prevención.").

 SERVIU Región de Antofagasta Ministerio de Vivienda y Urbanismo	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL	19/11/2019
		Versión: 1
	MP- SECC ADM-002	Página 18 de 25

Por lo anterior, las autoridades deberán propiciar las siguientes medidas de carácter preventivo para el resguardo de la salud y asistencia de quienes lo requieran:

PROCEDIMIENTO

Las medidas que se deben tomar, deberán implementarse en los siguientes casos:

1. Cuando es ingresada una denuncia de acoso o maltrato laboral o sexual y a partir de esta denuncia la Autoridad instruye un procedimiento disciplinario.
2. Cuando es ingresada una denuncia de acoso o maltrato laboral o sexual y esta denuncia es desestimada y no se instruye un proceso disciplinario.
3. Cuando no se ingresa una denuncia formal, pero el funcionario, a través de un medio escrito o de forma verbal, manifiesta a su jefatura las dificultades que se están presentando en su espacio laboral.
4. Cuando se evidencia un mal clima al interior de los equipos, mala comunicación, ausencias, malos tratos entre compañeros de equipo u otros.

Las acciones preventivas y de asistencia a los equipos y personas afectadas se deben manifestar en hechos positivos concretos tendientes a restablecer, en primer lugar:

- A. La existencia de un canal directo de comunicación entre las personas involucradas;
- B. El restablecimiento de las confianzas de las personas afectadas y su equipo;
- C. Una comunicación directa sobre los hechos que están produciendo afectación en las personas y equipos de trabajo.

En todas estas situaciones, sin ser éstas taxativas ni excluyentes, es importante que las personas afectadas **puedan conocer e identificar espacios de interacción protegidos para los equipos de trabajo y un canal o instancia de comunicación directa con su jefatura. Asimismo, se debe asegurar que la persona que ha realizado una denuncia pueda conocer el estado de ella y avance de la investigación.**

Para llevar a cabo estas directrices, primeramente, se recomienda que, al interior de cada unidad, indistintamente si se han identificado casos aislados o reiterados, se instauren reuniones de equipo y se informe la periodicidad de estas reuniones al comité o equipo encargado de hacer el seguimiento, reunión que pueden ser llevadas a cabo una vez al mes, o cada 15 días, según corresponda.

En segundo término, la jefatura o persona encargada de la unidad, sección o departamento deberá definir una instancia de comunicación individual con cada uno de los integrantes del equipo, la cual podrá realizarse al menos una vez al mes.

Toda versión impresa de este documento se considera como Copia No Controlada

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL	19/11/2019
		Versión: 1
	MP- SECC ADM-002	Página 19 de 25

Una vez detectadas algunas acciones o malos comportamientos que podrían ir en aumento y, definidos estos dos espacios de trabajo al interior de los departamentos o unidades, se conformará un Comité de Prevención y Asistencia, liderado por la jefatura del Departamento de Gestión de Personas, o su similar en SEREMI y SERVIU, a cargo de realizar el levantamiento general de la situación y el seguimiento del plan que se acuerde.

Este comité estará conformado, al menos por los siguientes integrantes:

- Jefatura del Departamento de Gestión de Personas o su equivalente, quien lo preside.
- Jefatura de la Unidad, Sección, Departamento o Programa involucrado.
- Contralor Interno.
- Representante de la Sección de Servicio Social, Bienestar o su equivalente.
- Representante del Comité Paritario.
- Representante del Departamento de Prevención de Riesgos.
- Encargada de Genero Institucional.
- Representante de la Asociación de Funcionarios.

En caso de denuncia, el Comité deberá citar a las partes involucradas para prestar declaración (persona afectada y presuntas personas responsables).

El Comité preventivo y de asistencia deberá ser sancionado mediante resolución exenta de la autoridad competente y podrá sesionar, tanto en el Nivel Central, como en SEREMI y SERVIU, a solicitud de la Jefatura del Departamento de Gestión de Personas o su similar, de la Autoridad Superior de la Institución o de la Jefatura del Departamento, Sección o Unidad afectada.

El Departamento de Gestión de Personas estará a cargo de la prevención y asistencia del MALS al interior del Ministerio, apoyará y coordinará la realización de actividades grupales e individuales, propuestas de acuerdos, soluciones colaborativas para estos problemas y el seguimiento a nivel nacional.

Este Departamento estará a cargo del ingreso de las denuncias, del registro y su seguimiento. El formulario y registro de las denuncias deberá contener al menos los siguientes elementos:

- Registro cronológico de todas las denuncias ingresadas por parte del Departamento de Gestión de Personas, **identificando fecha de la denuncia, sexo del denunciante y sexo del denunciado.**
- Entrega del comprobante de recibo de la denuncia.
- Registro de la fecha de envío de la denuncia al Jefe Superior de la Institución (en un plazo no superior un día hábil).
- En aquellas situaciones en donde según el mérito de lo expuesto no se justifica la instrucción de un procedimiento disciplinario, se debe analizar la activación del procedimiento preventivo y de asistencia a las unidades, departamentos o secciones

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL	19/11/2019
	MP- SECC ADM-002	Versión: 1
		Página 20 de 25

afectadas, a través de una solicitud por escrito dirigida a la Jefatura del Departamento de Gestión de Personas o Jefe de Administración según corresponda.

- Una vez instruida la Investigación Sumaria o el Sumario Administrativo, y de acuerdo a los antecedentes observados, la Jefatura Superior de la institución o la Jefatura afectada podrá igualmente activar este procedimiento de asistencia al interior de la unidad, sección o departamento afectado para el restablecimiento del clima interno y protección a la presunta víctima.
- Cada institución deberá incorporar en el Plan Anual de Capacitación estrategias de sensibilización y formación para la prevención del Maltrato y/o Acosos laboral y sexual, para la reparación de ambientes laborales afectados por situaciones constitutivas de estos actos, trabajo en equipo, liderazgo y resolución colaborativa y efectiva de conflictos.
- El o la Jefa Superior de la Institución a través de sus Departamentos de Gestión de Personas o equivalentes, estarán a cargo de la prevención del MALS, deberá este último, informar a las Autoridades, las acciones comprometidas mediante instrumentos e indicadores que permitan hacer un seguimiento a las denuncias ingresadas, las consultas recibidas, el proceso y avances obtenidos cuando se han activado los protocolos de asistencia, registro de las actuaciones del Comité de prevención, actas de reuniones, compromisos adquiridos, entre otros.
- Cuando por el resultado de la investigación, exista sobreseimiento de la responsabilidad administrativa, este hecho no significará la ausencia de un procedimiento preventivo o de asistencia, el cual deberá activarse de igual manera para el restablecimiento de las confianzas y el clima afectado en los entornos laborales.
- Se deberá comunicar siempre, tanto a la persona que denuncia, como a la que es indicada como presunta responsable, el resultado de su denuncia y especialmente el resultado del procedimiento o investigación sumaria.

FUNCIÓN DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN Y ASISTENCIA DEL MALS

Este comité surge como apoyo consultivo y directo del Departamento de Gestión de Personas en materias de Maltrato o Acoso Laboral y Sexual (MALS) al interior del Ministerio de V y U. y constituye un apoyo y orientación a las Secretarías y Servicios Regionales.

Dentro de sus funciones se encuentran:

1. Registro y seguimiento de todas las denuncias ingresadas.
 2. Programación de Actividades de prevención del MALS e información en caso de detectar situaciones asociadas a estas materias.
 3. Coordinación con los encargados regionales e instituciones asociadas a esta temática (Asesora Ministerial de Género, Ministerio de la Mujer y EG., Mutual, ISP, DNSC, otros).
- Toda versión impresa de este documento se considera como Copia No Controlada

- 4. Coordinación interna con los Departamentos asociados y que forman parte del Comité Preventivo y de asistencia, quien actuará a requerimiento de la Jefatura del Depto. de Gestión de Personas o Administración respectivamente y coordinados con la Asesoría Ministerial de Género.
- 5. Seguimiento e información sobre el plan de asistencia acordado por el comité y las respectivas jefaturas y funcionarios.
- 6. Reporte a las autoridades y jefatura directa sobre las acciones en desarrollo por parte del comité.

ACCIONES A DESARROLLAR POR EL COMITÉ DE PREVENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

A modo de orientación y según las características de las situaciones que se presenten se recomiendan en líneas generales las siguientes acciones, sin que esta enumeración sea taxativa o excluyente:

En materia de prevención

- 1. En conjunto con la Jefatura del Departamento de Gestión de Personas este Comité estará a cargo de la difusión de los contenidos de este Manual.
- 2. Elaborar y desarrollar planes anuales de prevención de maltrato, acoso laboral y sexual.
- 3. Promover un buen trato, ambientes laborales saludables, y de respeto a la dignidad de las personas.
- 4. Realizar acciones de difusión, sensibilización y formación en estos temas.
- 5. Incluir estas temáticas en los instrumentos y sistema de gestión de personas de personas, por ejemplo, Planes Anuales de Capacitación, procesos de inducción y otros.
- 6. Monitorear y reportar el cumplimiento de estas medidas a la Dirección Nacional de Servicio Civil.
- 7. Generar todas las acciones necesarias para la difusión y promoción del procedimiento de denuncia de conductas de maltrato y acoso laboral y sexual.
- 8. Desarrollar e implementar acciones de formación y planes de capacitación para los actores relevantes del proceso de denuncia, investigación y sanción.

En materia de acompañamiento

- a. Desarrollar un diagnóstico de los riesgos psicosociales de los equipos donde haya ocurrido hechos de maltrato, acoso laboral y sexual.
 - b. Establecer inmediatamente un canal directo de comunicación entre los afectados con su jefatura superior, si esta es una de las involucradas se deberá hacer con el Jefe inmediatamente siguiente en la línea jerárquica.
 - c. Desarrollar un plan de trabajo, entre las partes, con acciones mínimas para la mejora de la situación que les afecta.
 - d. Efectuar actividades en el equipo que promuevan un clima de confianza, para ello se sugiere hacer reuniones periódicas de coordinación, informativas de las actividades propias del Servicio, y dentro de ellas, generar un espacio para el diálogo y comunicación de situaciones que incluyan aspectos relacionados, distribución de la carga laboral, buen trato y revisión de dificultades que se presentan a diario en la
- Toda versión impresa de este documento se considera como Copia No Controlada

 SERVIU Región de Antofagasta Ministerio de Vivienda y Urbanismo	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL	19/11/2019
		Versión: 1
	MP- SECC ADM-002	Página 22 de 25

gestión de cada actividad.

- e. Levantar un acta en cada reunión de exposición de los hechos, estrategias y seguimiento, las cuales serán reportadas y acompañadas por los equipos de Administración o de Gestión de Personas, según el caso.
- f. Para situaciones más graves, se sugiere la activación de los convenios que permitan un acompañamiento profesional y específico ante estas situaciones (Mutual, Servicio Civil, Nivel Central, Otros).
- g. Informar permanentemente a la Jefatura el Departamento de Gestión de Personas los planes desarrollados y acciones implementadas.

X. REFERENCIAS

- 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 Nº 18.575, de 1986, del Ministerio del Interior, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Ley Nº19.880, que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado.
- Ley Nº 20.005, de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual e incorpora estos preceptos a todas las relaciones de trabajo.
- Ley Nº 20.607, de 2012, del Ministerio del Trabajo y Previsión, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, entre otros, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Ley Nº 18.834, de 2005, del Ministerio del Interior, Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo funcionario o funcionaria realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios (as).
- Instructivo Presidencial 001, de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado.
- 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 2018.
- Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, de 2015, del Servicio Civil y su actualización 2018.
- Ley Nº 19.628, de Protección a la Vida Privada y Ley Nº21.096 que Consagra Constitucionalmente el Derecho a la Protección de los Datos Personales.
- Política de Desarrollo de Personas y Calidad de Vida Laboral para el Ministerio de Vivienda y Urbanismo aprobada por Resolución Exenta Nº 9066 de 27 de julio de 2017.
- Resolución Afecta N° 1 del 11 de mayo de 2017; "Aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas, a todos los Servicios Públicos conforme la facultad establecida en el artículo 2º, letra Q), de la Ley Orgánica de lo Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigesimosexto de la Ley Nº19.882".

- Convenio Nº190 Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, Adopción: Ginebra, 108ª reunión CIT del 21 junio de 2019.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de naciones Unidas en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

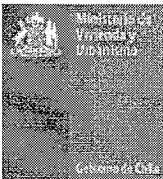
XI. NOMENCLATURA

SIGLA	DEFINICIÓN
MINVU	Ministerio de Vivienda y Urbanismo.
SEREMI	Secretaría Regional Ministerial de Vivienda y Urbanismo.
SERVIU	Servicio de Vivienda y Urbanización.
DIVAD	División Administrativa.
DNSC	Dirección Nacional del Servicio Civil.
MAIS	Maltrato o Acoso Laboral y/o Sexual.

XII. ÚLTIMAS MODIFICACIONES

VERSION	FECHA	PRINCIPALES PUNTOS MODIFICADOS
1.0	Diciembre 2003	Primera versión procedimiento de denuncia acoso sexual.
1.0	Diciembre 2012	Primera versión Procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral en el Sector Vivienda.
2.0	Diciembre 2015	Consolidación de ambos procedimientos en uno y la incorporación del concepto de maltrato laboral, según directrices emanadas de la DNSC.
3.0	Octubre 2017	Se elimina el receptor de denuncias, y la recepción de éstas quedan radicada en Oficina de Partes. Actualización de conceptos conforme nuevas instrucciones de DNSC. Se agregan instancias de protección. Se consolidan anexos en la intranet.
4.0	Septiembre 2018	Actualización de conceptos conforme a orientaciones de DNSC e instructivo presidencial, se elimina la figura del encargado de acogida, se elimina barómetro de Cisneros, se define a Oficina de Partes como única vía de ingreso de la denuncia.
5.0	Junio 2019	Actualización y ajustes de enfoque, se introduce un mecanismo formal de asistencia y acompañamiento ante situaciones aisladas y de restablecimiento de los climas afectados por estas denuncias. Se define un canal único de recepción de denuncias a través de los jefes de Gestión de Personas de cada institución. Se actualiza el formulario de registro y de recibo de denuncias incorporando enfoque de género para su seguimiento y evaluaciones internas.
6.0	Julio 2019	Actualización y ajustes de acuerdo a lo sugerido por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género en revisión efectuada por la sectorialista.
7.0	Agosto 2019	Revisión y propuesta de correcciones Contraloría Interna Ministerial.
8.0	Septiembre 2019	Análisis comparativo entre la última versión del manual y la mirada de la Encargada Nacional de Género del Ministerio.

ANEXO: FORMULARIO DE DENUNCIA DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL



FORMULARIO DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA MALS

Con fecha _____ la Jefatura del Departamento de Gestión de Personas, del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, Sr / Sra. _____ ha recibido antecedentes por denuncia de:

Maltrato

Acoso Laboral

Acoso Sexual

Siendo quien interpone la denuncia:

La persona Afectada

Asociación de Funcionarios a Petición del Afectado

Un tercero a petición del Afectado

Por favor indique cual es el género de la persona que denuncia:

Femenino

Masculino

Otro

Por favor indique cual es el género de la persona a quien se denuncia:

Femenino

Masculino

Otro

Por favor ingresar un correo electrónico para su posterior comunicación e información de su caso:

Para acreditar la denuncia se recibe "SOBRE CERRADO", el cual será despachado dentro de las 24 horas siguientes al Sr. Subsecretario, autoridad que se encuentra facultada para evaluar el mérito de esta denuncia y dar inicio a las acciones de investigación respectiva.

 _____

Colilla de recepción

Fecha Recepción de la denuncia : _____

Nombre y timbre jefe Depto. Gestión de Personas : _____

 SERVIU Región de Antofagasta Ministerio de Vivienda y Urbanismo	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL	19/11/2019
		Versión: 1
	MP- SECC ADM-002	Página 25 de 25

2°. INSTRUYÁSE a la Unidad de Informática de la Sección de Administración de este Servicio, a la difusión del presente procedimiento mediante correo electrónico institucional, a todos los funcionarios de la presente repartición pública, dentro del plazo de 2 días hábiles administrativos, contados desde la fecha de la presente resolución.

4°. INSTRÚYASE, que a fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución Exenta N° 507 de 28 de febrero de 2017 y al memorándum N° 61 de 14 de febrero de 2017, el presente acto administrativo debe ser ingresado al portal www.documentos.minvu.cl, dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde la fecha de la presente Resolución.

5°. DÉJASE CONSTANCIA que el presente acto administrativo no afecta presupuesto.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE. -



GONZALO ITURRA SOTO
DIRECTOR (S)
SERVIU REGIÓN DE ANTOFAGASTA



DISTRIBUCIÓN

1. Dirección.
2. Jefes de Departamento.
3. Departamento Provincial EL Loa.
4. Oficina Tocopilla.
5. Oficina Taltal.
6. Sección Contraloría Interna.
7. SIAC.
8. Sección Administración.
9. Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas.
10. Unidad de Campamentos
11. Oficina de Partes.