



RES. EXENTA D.N. N° 4767 / 2024

APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL" Y DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN EXENTA N° 11, DEL 02 DE ENERO DE 2019, DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE GENDARMERÍA DE CHILE.

9 § § C/F 4 RC # 03
SUP/FVF/CRC/VBM/VGV/CGG/RCR/ZSB/CVB/VSZ

SANTIAGO, 31 JUL 2024

Hoy se resolvió lo que sigue:

VISTOS: 1) Lo establecido en los artículos 1, 5 inciso 2, 6, 7, 8 y 19 de la Constitución Política de la República; 2) Lo dispuesto por los artículos 2, 3, 5, 13, 14, 18, 31, 46 y 62 la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado fue fijado a través del D.F.L. N° 1-19.653, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; 3) Las facultades que me otorga el artículo 6 numerales 1, 2, 10, 14, 16, 24 y 25 del D.L. N° 2.859, de 1979, del entonces Ministerio de Justicia, que fijó la Ley Orgánica de Gendarmería de Chile; 4) Lo dispuesto en la Ley N° 19.880, que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; 5) El D.F.L. N° 1, de 2003, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo, y que tipifica y sanciona el acoso laboral y sexual; 6) Lo dispuesto en el D.F.L. 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; 7) La Ley N° 20.005, de 2005, que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual; 8) La Ley N° 20.607, de 2012, que Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral, e incorporando modificaciones al artículo 84 de la Ley N° 18.834; 9) La Resolución N° 1, de 2017, que Aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas, a todos los Servicios Públicos conforme a la facultad establecida en el artículo 2°, letra Q), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N° 19.882, que establece en su Título VII la dictación de normas relativas a Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral; 10) El instructivo Presidencial N° 06, de 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; 11) Lo instruido por Oficio 560 del Director Nacional del Servicio Civil con fecha 19 de julio de 2024; 12) La Resolución Exenta N° 11, de 2019, que Aprueba Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, y deja sin efecto la Resolución Exenta N° 440, de 2017, ambas de la Autoridad Nacional, que Aprueba Procedimiento Interno para Tramitación de Denuncias de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual; 13) El

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO" Y DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN EXENTA N° 11, DEL 02 DE ENERO DE 2019.

Decreto N° 122, de 2023, que Promulga el Convenio N° 190, sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo; **14)** La Ley N° 21.643, de 2024, 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; **15)** Lo instruido por la Contraloría General en Oficio N° E516610/2024 de fecha 19 de julio de 2024; **16)** Lo referido en las Resoluciones N° 6, 7 y 11, todas de 2019, de la Contraloría General de la República, que Fija Normas sobre Exención del Trámite de Toma de Razón.

CONSIDERANDO:

PRIMERO. Que, según lo establecen los numerales 1, 2 y 10 del artículo 6, del Decreto Ley N° 2.859, de 1979, que Fija la Ley Orgánica de Gendarmería de Chile, son obligaciones y atribuciones del Director Nacional dirigir y administrar el Servicio; planificar, coordinar y controlar el funcionamiento de la Institución conforme a las políticas fijadas por el Gobierno y generar un plan de acción institucional; y, dictar las resoluciones e impartir las instrucciones necesarias tendientes a obtener un adecuado funcionamiento del Servicio.

SEGUNDO. Que, la Ley N° 19.882, de 2003, que Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que indica, crea la Dirección Nacional del Servicio Civil y fija en su Título III su ley orgánica, otorgándole a éste la facultad de impartir normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas, además de velar por su cumplimiento.

TERCERO. Que, en este contexto, el considerando N° 17, de la Resolución N° 1, de 2017, que Aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas, a todos los Servicios Públicos conforme a la facultad establecida en el artículo 2, letra Q), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N° 19.882, que fija en su Título VII la dictación de normas relativas a Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral, establece que la emisión de normas sobre Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral tiene por finalidad lograr que los servicios públicos desarrollen programas de calidad de vida laboral, con el objeto de propender a mejores grados de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social por parte de los/as funcionarios/as en su labor y en su entorno de trabajo, con el fin de cumplir con los objetivos institucionales y así entregar mejores servicios a la ciudadanía.

CUARTO. Que, en el sentido antes expuesto, el Título VII de la Resolución N° 1 antes mencionada, sobre Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral, establece en sus artículos 43 y 44 algunas acciones a realizar por los servicios públicos, como elaborar, aplicar y difundir un procedimiento de denuncia e investigación de acoso laboral y sexual, teniendo presente la normativa vigente, junto con el requerimiento adicional de elaborar y

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO" Y DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN EXENTA N° 11, DEL 02 DE ENERO DE 2019.

desarrollar planes anuales de prevención y seguimiento del maltrato, acoso laboral y sexual, para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, considerando acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo, entre otras.

QUINTO. Que, lo anterior se encuentra en armonía con lo establecido por el Servicio Civil, a través de sus "Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual", y por el Instructivo Presidencial N° 06, de 2018.

SEXTO. Que, en dicho contexto, con fecha 02 de enero de 2019, se dictó la Resolución Exenta N° 11, que aprobó el "Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual", dejando sin efecto la Resolución Exenta N° 440, del 18 de enero de 2017, ambas de la Dirección Nacional, que aprobó el "Procedimiento Interno para la Tramitación de Denuncias de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual".

SÉPTIMO. Que, mediante el Decreto Supremo N° 122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores, se promulgó el Convenio N° 190, de la Organización Internacional del Trabajo, el cual reconoce en su preámbulo **el derecho de toda persona a un mundo libre de acoso y violencia, incluidos la violencia y el acoso por razones de género, y que la violencia y el acoso en el trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos**, convirtiéndose en una amenaza para la igualdad de oportunidades, resultando inaceptables con el trabajo decente. Este acuerdo internacional se enmarca en un enfoque de derechos humanos, trabajo decente y perspectiva de género, buscando asegurar la dignidad humana y la garantía de varios derechos fundamentales, entre ellos, el derecho a la igualdad de oportunidades, especialmente de las mujeres, tanto en el acceso como la permanencia en el empleo, el derecho a la integridad física y psíquica, y a la salud de toda persona.

OCTAVO. Que, dichas disposiciones del Convenio N° 190 no son autoejecutables en el ordenamiento jurídico interno, y, por consiguiente, los Estados que lo han ratificado deben adoptar una legislación interna que aborde un contenido mínimo, situación que se ha concretado en nuestro país a través de la aprobación, promulgación y publicación de la Ley N° 21.643, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

NOVENO. Que, por lo anterior, se hace necesario que la Institución actualice su normativa interna, ajustándose a los nuevos lineamientos introducidos por la norma antes mencionada.

DÉCIMO. Que, el nuevo procedimiento de denuncia y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, se sustenta en los siguientes principios orientadores:

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO" Y DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN EXENTA N° 11, DEL 02 DE ENERO DE 2019.

- **Confidencialidad:** Se traduce en que el proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en quién recepciona la denuncia, así como quien asume la responsabilidad de tomar conocimiento de la misma e instruir el respectivo procedimiento de investigación, tanto respecto de su actuar en general, como respecto de los involucrados. De esa manera se deberá asegurar la privacidad y reserva en el proceso.
- **Imparcialidad:** Se debe asegurar que el procedimiento se caracterice por juicios imparciales, objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza, con el objeto de evitar la revictimización de la persona afectada.
- **Celeridad:** El procedimiento debe instruirse con rapidez, evitando trámites o diligencias innecesarias, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen, siempre con un pleno resguardo del derecho a la defensa y al debido proceso.
- **Perspectiva de género:** Es una herramienta metodológica de análisis que permite visibilizar situaciones de discriminación y/o las barreras que pueden dificultar el goce o ejercicio igualitario de determinados derechos a un cierto grupo (mujeres, niñas y personas LGBTQI+), ubicándoles en un lugar de subordinación. Permite ser capaces de interpretar y aplicar el derecho de una manera que no perpetúe discriminaciones, que evite el mantenimiento de las relaciones de poder y subordinación en razón del género y que respete el principio de igualdad a la luz de las normas nacionales e internacionales pertinentes.
- **No discriminación:** El procedimiento de investigación, reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminación múltiples en que pueda encontrarse las personas trabajadoras.

- **No revictimización o no victimización secundaria:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo de procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- **Razonabilidad:** El procedimiento de investigación, debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adoptan sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- **Debido proceso:** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les puedan afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento, considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente procedimiento.
- **Colaboración:** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

UNDÉCIMO: Que, adicionalmente a lo expuesto, se hace presente que mediante Resolución Exenta N° 6614, del 19 de octubre del 2018, que crea y dispone funcionamiento de la Comisión de Prevención y Control del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual en Gendarmería de Chile, cuyas disposiciones serán actualizadas en conformidad a la Ley N° 21.643.

En consideración a lo anteriormente expuesto,

He determinado dictar la siguiente

RESOLUCIÓN:

I. DÉJESE SIN EFECTO la Resolución Exenta N° 11, del 02 de enero de 2019, que "Aprueba Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual" y deja sin efecto la Resolución Exenta N° 440, del 18 de enero de 2017, que "Aprueba Procedimiento Interno para Tramitación de Denuncias de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual".

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO" Y DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN EXENTA N° 11, DEL 02 DE ENERO DE 2019.

II. **APRUÉBASE** el siguiente Procedimiento de Denuncia y Sanción de la Violencia en el Trabajo, de Acoso Laboral y Sexual, aplicable a todo el personal de Gendarmería de Chile, en calidad jurídica de Planta, Contrata y Prestadores de Servicios a Honorarios.

“PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN GENDARMERÍA DE CHILE, (VALS)”

Título I. Conceptos Generales:

Artículo 1. Para los efectos de este procedimiento, se entenderá por:

• **Conductas que vulneran la dignidad de las personas:**

Son los actos asociados a acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. Estos responden a un fenómeno multicausal, con origen en razones culturales, organizacionales, políticas, entre otras, que derivan en situaciones hostiles contra una o varias personas, cuyos efectos son tremendamente negativos para quien los padece. Su afectación vulnera varios derechos fundamentales, como se refirió anteriormente, y su vulneración está asociada a una **asimetría de poder**, lo que no es, necesariamente, sinónimo de jerarquía. En otras palabras, una persona profesa mayor poder contra otro u otros, provocando diferencias donde una o varias personas ejercen dominación contra otra u otras, ya sea que se esté frente a una relación de tipo vertical (descendente, ascendente), horizontal o mixto.

Las conductas que vulneran la dignidad de las personas impactan a la organización completa, ya que no solo constituyen una alta fuente de discriminación y de estigmatización para la víctima como para el victimario, sino que cuando se produce en equipos de trabajo, toda la organización se ve involucrada y dañada.

• **Perspectiva de género:**

- **Discriminación de género:** La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), la define como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos por parte de la mujer, independiente 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, civil u otra. En términos más amplios, se refiere a todo mecanismo en el que se excluyen a las personas de algunos ámbitos en razón de su género, ya sea femenino, masculino o de las diversidades sexuales, fundamentándose en normas sociales arraigadas que obstaculizan el acceso a bienes, servicios, derechos y libertades.

- **Violencia contra la mujer:** La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará) la define como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Queda comprendida en este concepto, la amenaza de tales actos, coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.
- **Violencia y acoso en razón de género:** Agresiones que sufren las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. Es sufrida principalmente por mujeres, pero también afecta a hombres que no encajan en la forma dominante del género masculino. También describe la vulneración de personas por su orientación sexual o cambios en su identidad de género.
- **El enfoque de género:** Entender, comprender y aplicar la dimensión social de los roles asociados con lo femenino y lo masculino, evidenciando que se trata de construcciones sociales contextuales que estructuran relaciones asimétricas de privilegio y poder entre hombres y mujeres. El objetivo de este enfoque es erradicar los estereotipos y prejuicios que impiden de hecho el disfrute de derechos y libertades en igualdad de condiciones. Aplicar este enfoque implica considerar que la separación entre público y privado es ficticia y que el género es una estructura social que incluye la reproducción, los cuidados y la sexualidad, históricamente considerados como asuntos personales privados. Del mismo modo, conlleva significarlo como resultado de relaciones sociales complejas que, mediante la asignación de roles, actitudes y expectativas, construyen la femineidad y la masculinidad como opuestas y complementarias. Por último, está asociado a la problematización de las relaciones desiguales y a propender a la creación de alternativas hacia la transformación de los roles de género en términos igualitarios. En este sentido, adoptar el enfoque de género significa asumir que la discriminación de género puede ser abordada de manera eficaz solo si se considera como un problema colectivo de relaciones de poder que requiere la intervención pública. (Barbera y Wences, 2020).

- **Acoso Laboral:**

Es 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 una sola 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 (letra b del inciso 2 del artículo 2 del Código del Trabajo).

De esta definición se desprenden determinados requisitos que configuran el acoso laboral:

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO" Y DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN EXENTA N° 11, DEL 02 DE ENERO DE 2019.

i) Agresión u hostigamiento.

Debe existir violencia física y/o violencia psicológica por parte del empleador o por parte de uno o más trabajadores en contra de uno o varios trabajadores.

ii) La conducta se debe manifestar una sola vez o en forma reiterada en el tiempo.

Una situación de acoso laboral se puede configurar con una sola conducta y no es menester un comportamiento reiterado en el tiempo.

iii) La conducta debe amenazar o perjudicar la situación laboral de la víctima o sus oportunidades de empleo.

Esta situación se configura no solo cuando la acción del empleador o de los trabajadores ocasiona un perjuicio o daño laboral directo en la persona afectada, al interior de la Institución, sino también cuando, por la creación de un ambiente laboral hostil y ofensivo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades. En este último sentido, le bastará al trabajador evidenciar que las conductas de las personas agresoras han generado un clima de trabajo hostil para su persona.

iv) La conducta de acoso se debe producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este.

La conducta del acoso laboral (y también sexual) se puede producir en distintos espacios laborales: **i)** Lugar de trabajo (incluido espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo); **ii)** Lugares donde se paga al trabajador; **iii)** Lugares donde toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; **iv)** Lugares de desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; **v)** Comunicaciones que estén relacionados con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; **vi)** En el alojamiento proporcionado por el empleador; y **vii)** En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

• **Clasificación del acoso laboral:**

- **Vertical:** Se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica distinta.
 - **Descendente:** Desde la jefatura hacia un subordinado. Si bien podría darse el caso de que el acosador tenga más de una víctima, puede tratarse sólo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.
 - **Ascendente:** Desde uno o varios subordinados hacia la jefatura.
- **Horizontal:** Se produce entre colegas o grupos de pares, que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la Institución.

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO" Y DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN EXENTA N° 11, DEL 02 DE ENERO DE 2019.

- **Mixto:** Es aquella conducta ejercida por uno o más personas trabajadoras, de manera horizontal el conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejercer el mismo tipo de conducta de acoso. También se produce a la inversa, es decir, cuando comienza como acoso vertical descendente y ascendente.

- **Acoso Sexual:**

Es una conducta en que una persona realiza, 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 (letra a del inciso 2 del artículo 2 del Código del Trabajo). El acoso sexual también puede ser considerado como una forma de discriminación por razones de género.

De esta definición se desprenden determinados requisitos que configuran el acoso sexual:

i) Requerimiento o solicitud de connotación sexual.

Para que se configure el ilícito es necesario que la persona realice una conducta que tenga una connotación sexual, pues permite diferenciar esta conducta de otro tipo de conductas abusivas, como el acoso laboral. Hay una sexualización de las relaciones en el contexto laboral, que genera un perjuicio.

ii) El requerimiento o solicitud debe realizarse sin el consentimiento de la persona afectada.

La falta de consentimiento de la persona afectada es determinante para configurar esta conducta.

Corresponde precisar que el rechazo de la víctima de acoso sexual se puede expresar en la reacción inmediata, explícita y categórica, o bien a través de un comportamiento evasivo o dilatorio (el silencio en las relaciones laborales no indica, necesariamente, aceptación del requerimiento de carácter sexual).

iii) La conducta debe amenazar o perjudicar la situación laboral de la persona o sus oportunidades de empleo.

Consiste en la afectación laboral que sufre una persona, quien, por ejemplo, puede ser excluida de un proyecto o sufrir el impedimento de acceder a formación profesional, no conservar su continuidad en el empleo, ver reducida su remuneración, o cualquier otra decisión relativa a su vínculo con el Servicio. Lo mismo ocurre si se produce un ambiente hostil en el trabajo producto de la situación de acoso sexual, es decir, este requisito no solo se configura cuando la persona afectada sufre un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la organización, sino también por la creación de un ambiente ofensivo en sede laboral.

iv) El acto de acoso sexual se debe producir durante el trabajo, en

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO" Y DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN EXENTA N° 11, DEL 02 DE ENERO DE 2019.

relación con el trabajo o como resultado de este.

Opera en los mismos términos que lo abordado en el punto iv) sobre acoso laboral.

Clasificación del acoso sexual:

- a) **Chantaje sexual:** Es una proposición sexual asociada a consecuencias relacionadas con el desempeño laboral del destinatario de la proposición, que son favorables para el caso de la aceptación o desfavorables para el caso del rechazo.
Por ejemplo, que una jefatura le solicite a un trabajador/a un contacto sexual a cambio de un ascenso dentro de la organización.
- b) **Acoso sexual ambiental:** Es una conducta de hostigamiento sexual que genera para la víctima un entorno laboral humillante y hostil, sin que se requiera que la persona acosadora ofrezca ventajas laborales de ningún tipo. Por ejemplo, una petición insistente de favores sexuales sin tomar en cuenta el rechazo manifiesto del solicitado/a; Realización reiterada de conductas, comentarios o alusiones de carácter sexual en el lugar de trabajo, sin tomar en cuenta su ofensividad para el otro/a (expresiones vulgares, alusiones abusivas, burlas sobre la orientación sexual de una persona, comentarios y gestos indecentes y procaces), entre otras conductas.
- c) **Acercamientos sexuales no deseados:** Los casos más comunes son los roces o tocaciones de connotación sexual sin consentimiento de la víctima en el ámbito laboral; el forcejeo para besar o acariciar a otra persona, entre otras conductas.

Cabe hacer presente que conductas como la violación, el abuso sexual u otro hecho relacionado con la indemnidad sexual, configuran conductas que se encuentran tipificadas como delitos en el Código Penal, por lo que corresponde que aquellas sean denunciadas a las entidades correspondientes (Ministerio Público, PDI, Carabineros de Chile o Tribunales con competencia en lo penal), sin perjuicio del sumario respectivo.

• **Ciberacoso:**

Forma de acoso, que consiste en un hostigamiento verbal o psicológico, de naturaleza laboral, sexual o en razón de género, llevado a cabo por un funcionario en contra de otro u otros, por medio de tecnologías de la información y de las comunicaciones, incluyendo las redes sociales.

• **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:**

Aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros (letra c del artículo 2 del Código del Trabajo). La

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO" Y DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN EXENTA N° 11, DEL 02 DE ENERO DE 2019.

Organización Internacional del Trabajo la define como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma.

De esta definición se desprenden determinados requisitos que configuran la violencia en el trabajo:

i) La existencia de una conducta violenta.

Es necesario que el sujeto activo actúe con fuerza física o moral. Ello se podrá traducir en golpes, empujones, gritos y uso de palabras procaces, soeces, o groseras, entre otros comportamientos.

ii) El comportamiento se debe producir con ocasión de la prestación de los servicios.

Al respecto se entiende que la conducta violenta se debe manifestar a propósito del desarrollo de las funciones propias del cargo y de acciones derivadas de éstas.

iii) La violencia debe provenir de terceros ajenos a la relación laboral, tales como clientes, proveedores y usuarios.

La numeración provista por la ley no es taxativa y podría implicar, por ejemplo, a trabajadores de otros servicios públicos, de empresas y/o entidades subcontratadas, proveedores, internos, parientes y familiares de funcionarios, etc.

Título II. Alcance:

Artículo 2. Este procedimiento aplica a todo/a funcionario/a público/a que trabaja en Gendarmería de Chile. El procedimiento disciplinario será regido de acuerdo con las disposiciones de esta resolución y a las contenidas en la Ley N° 18.834 y demás normas relacionadas.

En el caso de personas afectas a otras modalidades de contratación (prestadores de servicios a honorarios, alumnos en práctica, becarios u otros), se aplicarán los derechos establecidos en la legislación que los rige, en el respectivo contrato o en su reglamento de disciplina, según corresponda, sin perjuicio de ser considerados sujetos de protección, lo que implicará, que también se debe asegurar el derecho de los mismos a vivir en un ambiente libre de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. En el caso que tengan la calidad de denunciantes, se aplicará lo regulado en este procedimiento.

Título III. Actores y roles:

Artículo 3. Para los efectos de este procedimiento, se entenderá por:

- a) **Víctima:** Funcionarios/as o personas vinculadas al Servicio mediante otra modalidad de contratación (personal a honorarios, alumnos en práctica, becarios u otros), quien sufre la acción de acoso laboral, sexual o sobre quien se ejerce violencia en el trabajo.
- b) **Denunciante:** Persona/s (sea víctima o un tercero) que pone en conocimiento de la Autoridad Nacional el hecho constitutivo de acoso laboral, sexual o la situación que origina algún caso de violencia en el trabajo.
- c) **Denunciado/a:** Personal del Servicio cuya supuesta conducta es objeto de denuncia.
- d) **Receptor/a de la denuncia:** Son los funcionarios encargados de recibir las denuncias de acoso laboral y sexual y violencia en el trabajo.
 - Las denuncias que ingresen a nivel central (Dirección Nacional, Subdirecciones y Escuela de Gendarmería), serán recepcionadas por la Oficina Nacional de Gestión Documental.
 - Las denuncias que ingresen a nivel regional, serán recepcionadas por la Oficina Regional de Gestión Documental respectiva.

La Oficina Nacional de Gestión Documental y las Oficinas Regionales de Gestión Documental, deberán canalizar la denuncia registrando su recepción, entregando copia del registro a la persona denunciante, y enviándola al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas para que esa instancia remita las denuncias al Director Nacional con copia a Unidad de Fiscalía a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.

e) Jefe/a del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas Institucional:

Posee el rol de cautelar que la información derivada al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas en lo referente a denuncias VALS en el Servicio, cumplan con el tratamiento adecuado en materia de confidencialidad de la información y celeridad de su gestión ante la Autoridad Nacional; instruyendo todas las acciones necesarias y pertinentes, para dar cumplimiento a lo ordenado por el Título VII de la Resolución N° 1, de 2017, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia que Aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas.

También adoptará las providencias urgentes de resguardo y apoyo para la víctima, si procediera, durante el proceso de etapa de admisibilidad de una denuncia.

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO" Y DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN EXENTA N° 11, DEL 02 DE ENERO DE 2019.

A posterior, frente a denuncias desestimadas por la Autoridad Nacional, deberá evaluar el mérito de mantener las medidas adoptadas.

f) Sección Desarrollo Organizacional:

Tiene el rol de registrar la información proporcionada por las Oficinas de Gestión Documental, tanto nacional como regional, respecto de las denuncias en el contexto VALS formuladas en el Servicio, con la finalidad de dar cumplimiento a la reportabilidad al Servicio Civil, respecto a los procesos sumariales VALS, en conformidad a lo ordenado por el Título VII de la Resolución N° 1, de 2017, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia que Aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas.

Por otra parte, tomará contacto con la persona denunciante/víctima para efectos de informar acuse de recibo de la denuncia formulada y brindar orientación e información a la persona denunciante sobre el proceso de tramitación de la denuncia y su estado durante la etapa de admisibilidad; además de coordinar la derivación de apoyo psicológico temprano a las instancias pertinentes.

g) Sección Prevención de Riesgos laborales:

Coordinará la derivación de atención psicológica temprana a las personas trabajadoras afectos a la Ley 16744 con el respectivo organismo administrador, en el contexto de la Ley 21643.

El servicio deberá emitir una DIAT (Denuncia Individual de Accidente del Trabajo) en el caso que el suceso se dé solo 1 vez o una DIEP (Denuncia Individual de Enfermedad Profesional) en el caso en que el suceso ocurra reiteradamente en el tiempo.

h) Departamento de Salud:

Otorgará atención psicológica temprana a las personas trabajadoras adscritas a DIPRECA a través de la derivación a los equipos de salud mental nacional y regional, según corresponda.

i) Unidad de Fiscalía:

Tiene la función exclusiva de efectuar el análisis de admisibilidad del cumplimiento de los requisitos de la denuncia presentada por el funcionario afectado/a o el tercero, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 90-B del D.F.L. N° 29, que fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y de informar al Director Nacional acerca del cumplimiento de los mismos.

Asimismo, le corresponderá revisar el contenido de la denuncia y la pertinencia de acoger o desestimar una denuncia de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO" Y DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN EXENTA N° 11, DEL 02 DE ENERO DE 2019.

En caso de acoger la denuncia, se seguirá según lo dispuesto en el Título V de la presente resolución; En el caso de rechazarla, se deberá elaborar un informe jurídico para la Autoridad Nacional que contenga un proyecto de resolución fundada sobre la materia, la que, de ser aprobada, deberá ser comunicada a la víctima y/o denunciante, de acuerdo a lo indicado en el Título VI de este mismo acto.

Consecuentemente con lo anterior, a la Unidad de Fiscalía le corresponde proveer información al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, relacionada al estado de tramitación de las denuncias y de los procesos sumariales, así como también de la aplicación de medidas disciplinarias y/o preventivas adoptadas por parte de las Fiscalías Administrativas, en el curso de un proceso sumarial.

- j) Director/a Nacional:** Autoridad competente que recibe la denuncia realizada por la víctima o tercero, y resuelve, previo estudio y proposición de la Unidad de Fiscalía, si la denuncia se tendrá por presentada o no, en cuanto al cumplimiento de los requisitos formales y el resultado del análisis de mérito establecido para dicho efecto. Asimismo, ponderará la instrucción de un proceso disciplinario u otras medidas, respecto de hechos ocurridos en el nivel central y/o regional y derivará los antecedentes al/la Director/a Regional para ordenar el sumario, conforme a sus competencias, junto con ejercer las demás atribuciones establecidas en la ley.
- k) Direcciones Regionales:** Tienen la facultad de ordenar la instrucción de un sumario administrativo, por hechos ocurridos en su región, y una vez que el Director Nacional le remita los antecedentes respectivos, previo análisis de los requisitos de forma y mérito, establecidos en los artículos 5, 9 y 10 del presente acto administrativo.
- l) Fiscal:** Funcionario/a público/a designado/a para investigar los hechos denunciados mediante el respectivo acto administrativo, el cual deberá preferentemente contar con conocimiento y capacitación adecuada en materias de prevención, investigación y sanción de acoso laboral y sexual, además de temáticas relacionadas con discriminación y violencia de género o derechos fundamentales.

Durante el proceso sumarial el/la Fiscal, deberá adoptar 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 consecuencias derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y/o el otorgamiento a la persona víctima de atención psicológica temprana a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744 y en su defecto para el personal adscrito a DIPRECA, deberá ser derivado a las instancias institucionales que corresponda, tales como dupla psicosocial y/o policlínicos.

Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que determine el fiscal administrativo y hasta que el procedimiento se encuentre afinado, sin perjuicio de lo que resuelva la autoridad administrativa respecto de las mismas.

m) Comisión de Prevención y Control del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual en Gendarmería de Chile:

De acuerdo a la modificación establecida en la Ley N° 21.643, esta Comisión -creada por la Resolución Exenta N° 6.614, del 19 de octubre de 2018, de la Dirección Nacional-, asumirá la tarea de promover el buen trato, ambientes laborales saludables y el respeto a la dignidad de las personas, considerando acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.

Los/as integrantes de la Comisión, deberán estar capacitados/as en materias de acoso laboral y sexual, así como en temáticas de género, y ser una instancia que en el cumplimiento de sus funciones respete los lineamientos del Servicio en materias de igualdad de género y no discriminación.

La Comisión tendrá el deber de informar semestralmente a los/as funcionarios/as, los canales que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a los funcionarios.

Las disposiciones de la Resolución Exenta N° 6.614, del 19 de octubre de 2018, serán actualizadas en conformidad a la Ley N° 21.643.

Título IV. Procedimiento de Denuncia y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo:

1) Formulación de denuncia

Artículo 4. El procedimiento se inicia con la denuncia, la que deberá ser dirigida al/la Director/a Nacional de Gendarmería de Chile, formularse por escrito, ser firmada por la persona denunciante, y ser presentada ante los/as receptores de denuncias por los canales establecidos y difundidos al efecto; quienes deberán remitir la denuncia con celeridad y confidencialidad a las instancias pertinentes definidas en este procedimiento.

Artículo 5. La denuncia deberá ser fundada y cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Identificación y domicilio del denunciante y/o la víctima y correo electrónico.
- b) Narración circunstanciada de los hechos.
- c) La individualización de quienes los hubieren cometido.
- d) La individualización de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- e) Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO" Y DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN EXENTA N° 11, DEL 02 DE ENERO DE 2019.

Para facilitar el cumplimiento de la formalidad antes indicadas se dispondrá del **formulario de denuncia**, en el sistema intranet de la Institución y cuya utilización no será excluyente para determinar la admisibilidad de ésta siempre que la presentación o escrito cumpla con los requisitos establecidos anteriormente.

Artículo 6. Las denuncias que no cumplan con lo prescrito en los artículos precedentes se tendrán por no presentadas, en conformidad a lo dispuesto por el artículo 90-B del Estatuto Administrativo.

Artículo 7. Cuando en los hechos denunciados pudieren estar involucrados el Jefe de Servicio, altos directivos o algún funcionario que deba tramitar la denuncia, esta podrá ser interpuesta ante la Contraloría General de la República, de conformidad con la Resolución Exenta N° N° 922, de 2023, del Ente Fiscalizador, que Formaliza el Procedimiento para la Tramitación de los Reclamos a que se refieren los artículos 160 del Estatuto Administrativo.

2) Recepción de denuncia:

Artículo 8. La persona denunciante podrá presentar la denuncia ante los/as receptores/as de denuncias:

- Oficina Nacional de Gestión Documental.
- Oficina Regional de Gestión Documental.

La denuncia deberá ser remitida en sobre cerrado, indicando las siglas **V.A.L.S** y el carácter de confidencialidad de su contenido, por lo que, queda prohibido al receptor/a tomar conocimiento del contenido de la denuncia ni pronunciarse al respecto, ya que, para estos efectos cumple una función exclusivamente canalizadora del documento.

Los receptores de denuncia deberán derivarla con celeridad y confidencialidad al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, quien la canalizará al /la Director/a Nacional con copia a Unidad de Fiscalía.

El receptor/a deberá registrar la recepción de la denuncia a través del "Comprobante de recepción de documento", y deberá proporcionar copia de dicho comprobante singularizado como: "Copia de la persona que entrega el documento", al denunciante o persona que entrega el documento, a fin de garantizar el cumplimiento de los plazos de respuesta.

3) Registro de denuncia y adopción de providencias de resguardo en el proceso de Admisibilidad de una denuncia.

Artículo 9. Una vez derivada la denuncia al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, ésta instancia por medio de la Sección Desarrollo Organizacional, procede a efectuar el registro de los antecedentes pertinentes y necesarios a objeto de dar cumplimiento a la reportabilidad respecto a los procesos sumariales en el contexto VALS, en conformidad a lo ordenado por el

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO" Y DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN EXENTA N° 11, DEL 02 DE ENERO DE 2019.

Título VII de la Resolución N° 1, de 2017, que Aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas para fines estadísticos que contribuyan al desarrollo de políticas públicas.

El documento original de la denuncia deberá ser remitido por el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas al/la Director/a Nacional con la debida celeridad y confidencialidad con copia a Unidad de Fiscalía, por el medio más expedito.

El Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, por medio de la Sección Desarrollo Organizacional, se pondrá en contacto con la persona denunciante/víctima para efectos de informar acuse de recibo de la denuncia formulada. A su vez, brindará orientación e información a la persona denunciante sobre el proceso de tramitación de la denuncia y su estado durante la etapa de admisibilidad.

La Sección Desarrollo Organizacional, se pondrá en contacto, por la vía más expedita, con la Sección Prevención de Riesgos Laborales, con la finalidad de que se coordine en el más breve plazo, la derivación de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respecto de los funcionarios/as afectados a la Ley N°16.744. El empleador deberá emitir una DIAT (Denuncia Individual de Accidente del Trabajo) en el caso que el suceso se dé solo 1 vez o una DIEP (Denuncia Individual de Enfermedad Profesional) en el caso en que el suceso ocurra repetitivamente en el tiempo

Respecto del personal adscrito a DIPRECA, la Sección Desarrollo Organizacional se pondrá en contacto, por la vía mas expedita, con el Departamento de Salud, para que este coordine la derivación a las instancias institucionales que corresponda.

El Jefe(a) del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, podrá adoptar las providencias urgentes de resguardo y apoyo para la víctima, si procediera, durante el proceso de etapa de admisibilidad de una denuncia.

4) Revisión de forma y mérito de la denuncia, admisión o desestimación:

Artículo 10. La Unidad de Fiscalía deberá analizar la presentación en conformidad a los elementos formales para revisar su admisibilidad, esto es, si se tendrá o no por presentada la denuncia. Además, en cuanto al mérito de la misma sugerirá a la Autoridad Nacional, a través de un informe jurídico, la instrucción o no de un sumario administrativo, enviando en este último caso una propuesta fundada.

Esta dependencia jurídica podrá requerir en esta instancia, antecedentes adicionales al denunciante o a cualquier dependencia del Servicio, relacionados con la denuncia, respetando el principio de confidencialidad. La información solicitada deberá ser remitida a la brevedad y por la vía más expedita.

Artículo 11. En el caso que la Autoridad Nacional desestime la denuncia por no tener el mérito suficiente para instruir un sumario administrativo de

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO" Y DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN EXENTA N° 11, DEL 02 DE ENERO DE 2019.

conformidad con la presente resolución, deberá expresar dicha circunstancia a través de una resolución fundada, la cual será notificada a la víctima y/o denunciante de la forma más expedita, de acuerdo a lo indicado en el artículo 45 de la Ley N° 19.880, que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado, quien tendrá un plazo de 5 días para ejercer el derecho establecido en el artículo 160 de la Ley N° 18.834.

Lo anterior es sin perjuicio que el Director Nacional determine, que la denuncia efectuada da cuenta de hechos que revisten una irregularidad diversa a una eventual conducta de violencia, acoso laboral y/o sexual, en cuyo caso, podrá ordenar, conforme a las reglas generales de competencia, la instrucción de una investigación sumaria o sumario administrativo.

Frente a denuncias desestimadas por la Autoridad Nacional, la Jefatura de Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas evaluará el mérito de mantener las medidas adoptadas de manera transitoria en esta etapa.

Título V . Instrucción de procedimiento disciplinario:

Artículo 12. En el caso de que sea admitida a tramitación la denuncia, el Director Nacional podrá:

- a) Ordenar la instrucción de un sumario administrativo si los hechos denunciados acaecieron dentro de alguna Unidad dependiente de la Dirección Nacional.
- b) En el caso de que los hechos denunciados ocurran en regiones, se deberá remitir los antecedentes al Director Regional respectivo, por la vía más idónea y expedita, para que se proceda a la instrucción de un proceso disciplinario, tomando los resguardos debidos para mantener la confidencialidad.
- c) Excepcionalmente, se procederá a la instrucción de un proceso disciplinario por parte del Director Nacional, en casos de connotación institucional, en que se encuentre involucrada una autoridad respecto de quien no existe un funcionario en la región con igual o mayor grado para sustanciar la investigación; o bien, por otro hecho previamente calificado por la Autoridad.

Artículo 13. Remitidos los antecedentes a la Dirección Regional respectiva, dicha Autoridad, dentro del plazo de 5 días hábiles, deberá dictar el acto administrativo que instruye el procedimiento sumarial, informando sobre esto a la Oficina de Responsabilidad Funcionaria de la Unidad de Fiscalía.

Artículo 14. Para efectos de la designación de un fiscal administrativo, se deberá en forma preferente designar a miembros de las fiscalías especializadas en probidad y derechos humanos (FAES regional) o a funcionarios públicos que posean los conocimientos en materia de prevención, investigación y sanción de

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO" Y DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN EXENTA N° 11, DEL 02 DE ENERO DE 2019.

acoso laboral y sexual, con perspectiva de género y derechos fundamentales, además de poseer la idoneidad suficiente para tomar la responsabilidad de llevar a cabo este tipo de procedimiento disciplinario.

Artículo 15. Todo funcionario público que tome conocimiento de hechos que pudieran constituir una vulneración a la dignidad de los trabajadores, en cualquiera de los términos a los que se refiere el Convenio N° 190, de la Organización Internacional del Trabajo, la Ley N° 21.643 y/o el presente acto administrativo, tendrá la obligación de realizar la denuncia correspondiente ante la Superioridad Institucional, siguiendo los canales establecidos para tal efecto.

Los funcionarios denunciantes tendrán los derechos que garantiza el artículo 90A del Estatuto Administrativo en la forma en que allí se regula.

Título VI. Derechos de la víctima en el proceso sumarial:

Artículo 16. Durante el Proceso de Investigación, la víctima podrá contactarse con el/la Fiscal Administrativo/a, la Oficina de Sumarios Regional o la Oficina de Responsabilidad Funcionaria de la Unidad de Fiscalía, con el fin de obtener información del estado en que se encuentra el sumario administrativo.

Artículo 17. La víctima tendrá derecho durante la substanciación del proceso sumarial a:

- a) Aportar antecedentes a la investigación,
- b) Conocer el contenido de la investigación desde la formulación de cargos, y
- c) A ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado/a.

Lo anterior se aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 137 y 140 inciso quinto del Estatuto Administrativo, referido al decreto de sobreseimiento, absolución o al acto terminal que aplica medida disciplinaria.

De igual forma, en caso de que se determine el sobreseimiento, dicho acto administrativo deberá ser notificado al(los) inculpado/a (s), como también deberá ser comunicado a la víctima en el plazo de 5 días, conforme a lo señalado en el artículo 137 inciso final del Estatuto Administrativo.

La víctima podrá en el término de 20 días contados desde que tomó conocimiento del respectivo acto administrativo, reclamar en contra del acto administrativo ante la Contraloría General de la República.

Estas notificaciones deberán ser efectuadas, conforme al artículo 131 de la Ley N° 18.834, por parte de la Oficina de Responsabilidad Funcionaria de la Dirección Nacional y/o las Oficina Regionales de Sumarios, según sea el caso.

En el caso que dicha decisión involucre a funcionarios del primer nivel jerárquico de la Institución, el respectivo acto administrativo estará afecto al trámite de toma

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO" Y DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN EXENTA N° 11, DEL 02 DE ENERO DE 2019.

de razón por la Superioridad de Control, el que no podrá realizarse antes del vencimiento del plazo de reclamación señalado en el inciso quinto antes aludido.

Artículo 18. La víctima de acoso laboral y sexual, y cuya denuncia sea acogida a tramitación por el Director Nacional, le asistirán los derechos contemplados en el artículo 90A del Estatuto Administrativo en la forma en que allí se regula, no obstante, dichas prerrogativas no operarán en relación con procesos administrativos iniciados con anterioridad a la fecha en que se realizó la respectiva denuncia.

Título VII. Medidas preventivas y de resguardo a adoptar por la fiscalía administrativa:

Artículo 19. En armonía con el artículo 136 del Estatuto Administrativo, durante el curso de un sumario administrativo el fiscal podrá suspender de sus funciones, destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad, al o los denunciados/as como medida preventiva, para lo cual se deberá seguir el procedimiento señalado en el Oficio Circular N° 95, de 2024.

El fiscal deberá pronunciarse en su dictamen o vista fiscal sobre el cese o no de las medidas transitorias o de resguardo adoptadas, las que, además, cesarán al dictarse el sobreseimiento o cuando el sumario administrativo se encuentre afinado.

En el evento que el fiscal determine la conveniencia de mantener las medidas transitorias o de resguardo adoptadas, será la Autoridad Regional respectiva o la Oficina de Sumarios Regional la que deberá velar para que estas medidas de carácter transitorio o de resguardo, no se mantengan en el tiempo de manera informal luego de concluido el proceso disciplinario, debiendo en consecuencia, coordinar con la dependencia respectiva del Servicio la dotación formal del funcionario o la regularización de la medida adoptada, por medio de la dictación del acto administrativo pertinente.

En caso de que el fiscal proponga en su dictamen la medida de destitución para el inculpado/a, el instructor se regirá por las reglas generales de tramitación de sumarios administrativos y las instrucciones vigentes impartidas por el Servicio. En este caso, el fiscal podrá decretar que se mantenga la suspensión preventiva o la destinación transitoria, las que cesarán automáticamente si la resolución recaída en el procedimiento disciplinario, o en alguno de los recursos que se interpongan conforme al artículo 141 del mismo cuerpo normativo, absuelve al inculpado/a o le aplica una medida disciplinaria distinta de la destitución.

Artículo 20. Los fiscales administrativos que decreten la suspensión preventiva o destinación transitoria de cualquier funcionario en el curso de una investigación, independiente de la planta a la que pertenezca, deberán notificar de aquello al inculpado, junto con informar inmediatamente por el conducto correspondiente, el mismo día de la dictación de la medida preventiva, al personal de la Oficina de Sumarios Regional respectiva, donde procederán a registrar aquello en el

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO" Y DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN EXENTA N° 11, DEL 02 DE ENERO DE 2019.

Sistema de Personal Institucional.

En el caso de los sumarios instruidos por la Dirección Nacional, los fiscales deberán informar a la Oficina de Responsabilidad Funcionaria de la Unidad de Fiscalía, sólo para que se efectúe el registro en el citado Sistema. Además, los instructores deberán remitir copia del decreto de suspensión a la Jefatura del Establecimiento Penitenciario, Unidad o Departamento donde se desempeña el funcionario, la Dirección Regional respectiva, al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas y al Subdepartamento de Remuneraciones de la Dirección Nacional de Gendarmería de Chile.

Igual notificación y comunicaciones deberá realizar el fiscal en caso que éste disponga alzar la medida preventiva.

Lo dispuesto en los incisos anteriores se hará extensivo respecto de las medidas de resguardo adoptadas por la fiscalía administrativa, conforme lo indicado en el segundo párrafo del artículo 19.

En relación con lo dispuesto en inciso final del artículo 136 del Estatuto Administrativo, relativo a la prórroga de la medida de suspensión preventiva de funciones en el dictamen del fiscal, y que como consecuencia deriva en que el inculpado/a queda privado del cincuenta por ciento (50%) de sus remuneraciones, el instructor deberá notificar de aquello al afectado, y a la Oficina de Sumarios Regional o a la Oficina de Responsabilidad Funcionaria, según corresponda, y las demás dependencias ya mencionadas en los incisos precedentes.

Artículo 21. Asimismo, el/la fiscal podrá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de cada una de las personas involucradas (víctima, denunciante y testigos), considerando la gravedad de los hechos, la seguridad del denunciante y las circunstancias derivadas de las condiciones de trabajo, para lo cual deberá tener en cuenta el marco normativo interno y así no afectar la continuidad y buena marcha de cada una de las dependencias del Servicio.

Artículo 22. Respecto del personal adscrito a la ley N° 16.744, el/la Fiscal podrá consultar con el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas por la derivación de atención psicológica temprana del denunciante. En caso que la derivación no se haya efectuado, deberá solicitar a dicho Departamento la activación de esta con copia al correo prevencionderiesgos@gendarmeria.cl del nivel central.

En cuanto al personal adscrito a DIPRECA, el/la Fiscal podrá coordinar el apoyo por medio del Departamento de Salud, indicando la solicitud en el contexto de denuncia por Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el trabajo, al correo saludmental@gendarmeria.cl, brindando antecedentes de contacto de la persona afectada para su atención.

Artículo 23. En cuanto a medidas de apoyo social, previo consentimiento por escrito de la persona denunciante/víctima, el Fiscal podrá coordinar el apoyo por medio del Departamento de Bienestar del Personal y Calidad de Vida,

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO" Y DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN EXENTA N° 11, DEL 02 DE ENERO DE 2019.

indicando la solicitud en el contexto de denuncia por Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el trabajo.

Artículo 24. Para situaciones asociadas a violencia de género y/o discriminación, de manera complementaria a las medidas anteriores y previo consentimiento por escrito de la persona denunciante, el/la Fiscal podrá coordinar el apoyo por medio de la red de atención de SERNAMEG, a través de la persona Encargada Institucional de Género, indicando que la solicitud se efectúa en el contexto de denuncia por Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el trabajo.

Para otras medidas en favor del denunciante/víctima, el Fiscal deberá previamente tomar contacto con la jefatura de Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas para que esta realice las coordinaciones respectivas.

Artículo 25. En cuanto a la medida de separación de espacios físicos, si las personas involucradas trabajan en la misma área e interactúan presencialmente por sus labores diarias, el/la Fiscal deberá evaluar la posibilidad de separarlos físicamente de espacio dentro del establecimiento o dependencia, y sugerir que la coordinación de su trabajo sea dirigida por una instancia superior (imparcial). La implementación de esta medida deberá coordinarse con la Jefatura directa, Jefatura de establecimiento, Jefatura regional, Jefatura de Departamento, Subdirectores, Escuela Institucional, Director Nacional, según corresponda.

En caso que las personas trabajen en el mismo establecimiento o dependencia, y desarrollen labores en diferentes áreas, el/la fiscal podrá evaluar disponer medidas de diferenciación de horarios de ingreso y salida, así como horarios de alimentación distintos. La coordinación de esta medida deberá efectuarse con la Jefatura directa, Jefatura de establecimiento, Jefatura regional, Jefatura de Departamento, Subdirectores, Escuela Institucional, Director Nacional, según corresponda.

Si el/la fiscal considera pertinente solicitar un cambio de localidad transitoria para la persona denunciante/víctima, deberá ponderar la situación en conformidad al mérito de los antecedentes.

Título VII. Proposición y resolución definitiva:

Artículo 26. La fiscalía administrativa podrá proponer en su dictamen, que no se cumpla el plazo fijado en la letra e) del artículo 12 de la Ley N° 18.834, esto es, 5 años, para ingresar a la Administración del Estado, decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida.

Artículo 27. Si el/la fiscal administrativo constata en su dictamen la existencia o no de conductas de acoso laboral y/o sexual, corresponderá a la autoridad que detenta la potestad disciplinaria, aplicar las sanciones que correspondan y/o el sobreseimiento o absolución, conforme a lo establecido en los artículos 119 y siguientes del cuerpo estatutario.

Si de la ponderación de los antecedentes incorporados al sumario administrativo el/la instructor/a determina la existencia de un ilícito administrativo distinto a acoso

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO" Y DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN EXENTA N° 11, DEL 02 DE ENERO DE 2019.

laboral y/o sexual, podrá proponer en su vista fiscal las medidas disciplinarias de censura, multa, suspensión del empleo conforme a lo reglado en el artículo 121 del cuerpo estatutario y las reglas generales de tramitación de procesos sumariales.

En caso que la propuesta fiscal y la ponderación a Nivel Regional se oriente a la destitución del/la funcionario/a, la Autoridad que instruyó el proceso administrativo tiene la obligación de enviar el expediente a la Dirección Nacional de Gendarmería de Chile, para su análisis y resolución conforme a derecho.

Título VIII. Denuncia falsa:

Artículo 28. Si en el curso de la investigación se determina que la denuncia carece de fundamento y/o se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado/a, el/la fiscal podrá:

1.- Formular cargos y proponer sanciones disciplinarias, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 125 del estatuto administrativo, en relación al artículo 62 N° 9 del D.F.L. N° 1-19.653, de 2001, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.575, en relación con el artículo 90ª, del estatuto administrativo, esto es censura o multa.

2.- En el acto de sobreseimiento, considerando la gravedad de la conducta, solicitar, a la autoridad respectiva, instruya un nuevo sumario administrativo de conformidad al artículo 62 N° 9 del D.F.L. N° 1-19.653, de 2001, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.575, señalando que se trata de una grave infracción a la probidad administrativa.

Título IX. Procedimiento de violencia en el trabajo:

Artículo 29. En los supuestos que la violencia en el trabajo ejercida por parte de un tercero contra un funcionario de Gendarmería de Chile, se catalogue como una conducta constitutiva de delito, como los casos enumerados en los artículos 15A, 15B, 15C y 15D del Decreto Ley N° 2.859, que Fija la Ley Orgánica de Gendarmería de Chile, la autoridad respectiva deberá presentar la respectiva denuncia penal y ser remitida hasta la Dirección Nacional, con el objeto de evaluar la pertinencia de interponer la correspondiente querrela criminal, conforme a lo señalado en el artículo 6 numeral 20 de la normativa antes aludida, sin perjuicio de las medidas de resguardo que deberá adoptar la Autoridad Nacional a favor de los servidores de su dependencia, conforme a las instrucciones del Protocolo de Prevención adoptado por la Institución.

Título X. Difusión y acciones de prevención:

Artículo 30. Este procedimiento será difundido a todo el personal en calidad jurídica de Planta, Contrata y Prestadores de Servicios a Honorarios de Gendarmería de Chile a nivel nacional, a través de su publicación en los canales de comunicación formales con los que cuenta el Servicio.

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO" Y DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN EXENTA N° 11, DEL 02 DE ENERO DE 2019.

Artículo 31. El Servicio contará con un protocolo de prevención, en virtud de lo establecido en el Art.14 de la Ley 18.575, Circular SUSESO N°3813 del 07 de junio de 2024 y el Oficio de la Contraloría General de la República N°E516610 del 19 de julio de 2024, el cual deberá incorporar, al menos, lo siguiente:

- La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.
- Las medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados en el literal anterior, con objetivos medibles, para evaluar su eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- Las medidas para informar y capacitar adecuadamente al funcionariado sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, y los derechos y responsabilidades de los funcionarios y los de la propia institución.
- Las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados/as en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá resguardar la debida actuación de los y las trabajadoras, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos

Artículo 32. Se favorecerá la gestión preventiva de estas temáticas, para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales, promover sanos ambientes laborales y de adoptar las medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre funcionarios y funcionarias.

III.- COMUNÍQUESE, a todos los Directores Regionales del Servicio y Escuela Institucional quienes deberán poner en conocimiento de forma inmediata y expedita este resolutivo a todos los funcionarios de su dependencia.

IV.- DÉJESE SIN EFECTO todo precepto contenido en la Resolución Exenta N°11, del 02 de enero de 2019, de la Dirección Nacional que Aprueba "Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual".

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.



SEBASTIÁN S. URRA PALMA
DIRECTOR NACIONAL
GENDARMERÍA DE CHILE

DISTRIBUCIÓN:

- Sr. Director Nacional de Gendarmería
- Subdirección Operativa
- Subdirección de Reinserción Social
- Subdirección de Administración y Finanzas
- Direcciones Regionales (16)
- Escuela de Gendarmería de Chile
- Unidades dependientes del Director Nacional
- Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
- Ayudantía Escuela
- ESFORPEN.
- Oficina Nacional de Gestión Documental.
- Unidad de Fiscalía Dirección Nacional (2808-2024 y 2809-2024)

REF: APRUEBA "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO" Y DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN EXENTA N° 11, DEL 02 DE ENERO DE 2019.



FORMULARIO DENUNCIA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

GLOSARIO

Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Acoso Laboral: Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola 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.

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.

FORMAS DE EJECUCIÓN DE VIOLENCIA ORGANIZACIONAL:

- **Acoso horizontal:** Entre personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía
- **Acoso vertical descendente:** Desde la jefatura hacia un subordinado(as).
- **Acoso vertical ascendente:** Desde los subordinados(as) a la jefatura.
- **Acoso mixto:** Conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

Marque con una X el tipo de conducta a denunciar:

Violencia en el trabajo Acoso laboral Acoso sexual

____ / ____ / ____
Fecha

Datos Víctima	Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno
	RUT:	Domicilio	
	Región/Comuna	Teléfono	E-mail:
	Cargo	Departamento/Unidad/Área de desempeño	

Víctima: Persona en quien recae la acción de violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual.

Datos Denunciante	Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno
	Domicilio		
	Departamento/Unidad/Área de desempeño		

Denunciante: Persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constituido de violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual. **NO es víctima de tales acciones.**

Datos Denunciados(as)

Denunciado(a): Persona(s) cuya supuesta conducta es objeto de denuncia.

1	Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno
	Cargo	Departamento/Unidad/Área de desempeño	
2	Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno
	Cargo	Departamento/Unidad/Área de desempeño	
3	Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno
	Cargo	Departamento/Unidad/Área de desempeño	
4	Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno
	Cargo	Departamento/Unidad/Área de desempeño	



COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA POR VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

(Copia de la Persona que ENTREGA el documento)

Nombre Funcionario/a que entrega la denuncia

Nombre Receptor/a

Firma

Firma Receptor/a

--	--	--

DIA **MES** **AÑO**
(Fecha de entrega del documento)



COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA POR VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

(Copia de la Persona que RECIBE el documento)

Nombre Receptor

Nombre Funcionario/a que entrega la denuncia

Firma Receptor

Firma

--	--	--

DIA **MES** **AÑO**
(Fecha de entrega del documento)