

ACTUALIZA PROCEDIMIENTO DE  
 DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y  
 SANCIÓN DE MALTRATO, ACOSO  
 LABORAL Y/O SEXUAL DEL MINISTERIO  
 DE BIENES NACIONALES

SANTIAGO, 30 NOV 2023

EXENTA N° 1081 /.- VISTOS:

Lo dispuesto en el Artículo 19° de la Constitución Política de Chile, que establece el "derecho a la vida y la integridad física y psíquica de las personas"; lo solicitado mediante Documento Conductor N°649093, de fecha 22 de noviembre de 2023, de la División Administrativa del Ministerio de Bienes Nacionales; el D.F.L. N°1 de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el D.F.L. N°29 de 2004, texto que refunde, coordina y sistematiza la Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo; la Ley N°20.005 de 2005 sobre acoso sexual; la Ley N°20.607 de 2012 sobre acoso laboral; la Ley N°16.744 de 1968 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; la Ley N°20.955 de 2016, que perfecciona el sistema de alta dirección pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil; el Oficio Presidencial N°006 de 2018, Instructivo 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; la Resolución N° 1 de 2017 del Ministerio de Hacienda, que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas; las Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, año 2018; lo señalado en la Resolución N° 6 de 2019, de la Contraloría General de la República; y la facultad que se me confiere en el Decreto Supremo N°386 de 1981, Reglamento Orgánico del Ministerio de Bienes Nacionales.

CONSIDERANDO:

Que, el Oficio Presidencial N°006 de 2018, "Instructivo 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", instruyó a los Servicios Públicos actualizar sus procesos de denuncia de maltrato, acoso laboral y/o sexual, a fin de modernizar y agilizar los procesos de investigación de las denuncias y de establecer acciones que permitan el restablecimiento de un buen clima laboral, según lo indicado por las "Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, 2018".

Ministerio de Bienes Nacionales

Registro \_\_\_\_\_

V° B° Jefe \_\_\_\_\_

MINISTERIO DE HACIENDA  
 OFICINA DE PARTES

RECIBIDO

CONTRALORIA GENERAL  
 TOMA DE RAZON

RECEPCIÓN

DEPART. JURÍDICO		
DEP. T.R Y REGISTRO		
DEPART. CONTABIL.		
SUB. DEP. C. CENTRAL		
SUB. DEP. E. CUENTAS		
SUB. DEP. C.P.Y. BIENES NAC.		
DEPART. AUDITORIA		
DEPART. V.O.P.,U y T		
SUB. DEPT. MUNICIPAL		

REFRENDACIÓN

REF. POR \$ IMPUTAC. \_\_\_\_\_

ANOT. POR \$ IMPUTAC. \_\_\_\_\_

DECUC. DTO. \_\_\_\_\_

Ministerio de Bienes Nacionales  
 Exento de Trámite de Toma de Razon

Que, no obstante, el Ministerio de Bienes Nacionales actualizó mediante la Resolución Exenta N° 1.128 de 30 de septiembre de 2019, su procedimiento de Denuncia de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, estima que para el cumplimiento de sus funciones ha identificado la necesidad de adecuar y actualizar políticas y procedimientos, con el objetivo de mejorar la protección y bienestar de su principal activo que son las personas que desempeñan sus funciones en él.

Que es necesario formalizar la actualización del procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual del Ministerio de Bienes Nacionales, incorporando las observaciones emanadas del Informe de la División Jurídica, de la Mesa de Género, y mejoras recomendadas por la Asociación de Funcionarios.

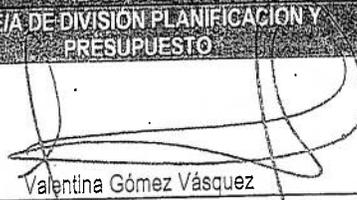
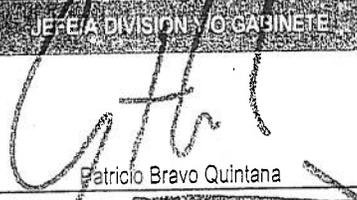
**R E S U E L V O :**

**APRUÉBESE** la actualización del "Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual, del Ministerio de Bienes Nacionales", del "Formulario de Denuncia" y del "Formulario Lista de Verificación de Admisibilidad", de fecha 22 de noviembre de 2023, cuyo texto es el siguiente:



<b>1. OBJETIVO</b>	<p>Tener espacios laborales libres de violencia, velando por la igualdad de género y la no discriminación entre las servidoras y los servidores públicos que trabajan en el Ministerio.</p> <p>En tal contexto, se busca facilitar y estandarizar los procesos de denuncia, investigación y sanción, de los hechos que revistan carácter irregular y que contravengan el principio de Probidad Administrativa, en específico, aquellos que denoten conductas asociadas a maltrato, acoso laboral y/o sexual, con la finalidad de generar condiciones de respeto, sana convivencia y buen trato al interior del Servicio.</p> <p>De la misma forma, se busca prevenir hechos de violencia, maltrato y discriminación mediante el desarrollo de un trabajo de sensibilización y formación en igualdad de género de todos los servidores y las servidoras del Ministerio, independiente de su calidad jurídica.</p>
<b>2. ALCANCE</b>	<p>El presente procedimiento se aplica, en principio, a todos los servidores y servidoras que trabajan en y para el Ministerio de Bienes Nacionales, no obstante, se deben realizar distinciones que se detallan en el presente documento.</p> <p>Este procedimiento, se encuentra conforme a la normativa vigente y al Estatuto Administrativo en relación a la regulación de los procesos disciplinarios: investigación sumaria y sumario administrativo.</p> <p>Su ámbito de aplicación es nacional, debiendo ser aplicado en el Nivel Central, Secretarías Regionales Ministeriales y Oficinas Provinciales del Ministerio de Bienes Nacionales, teniendo como alcance no solo los actos suscitados en dependencias institucionales, sino que también aquellos ocurridos fuera de las mismas con ocasión del trabajo o relación laboral, siempre que medie la participación de los servidores y servidoras del Ministerio en las calidades señaladas previamente.</p>

3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS		
1	MALS	Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual.
2	Servidores públicos	Corresponde a todas aquellas personas que desempeñen funciones en el Ministerio de Bienes Nacionales, que tengan un vínculo contractual con el Servicio y a las cuales les es aplicable el presente procedimiento.
3	Acoso Sexual	La Ley N°20.005 lo define como "Requerimientos de carácter sexual realizados por una persona en forma indebida, por cualquier medio, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el empleo", el Código del Trabajo señala que se trata de "una conducta ilícita que lesiona bienes jurídicos del trabajador como la integridad física y psíquica, la igualdad de oportunidades, la intimidad y la libertad sexual". La organización internacional del trabajo (OIT), define el acoso sexual como un requerimiento unilateral por cualquier medio, de carácter sexual, no consentido por la persona y que le produzcan un daño a su salud, perjuicio y/o amenaza en sus oportunidades en el empleo; en su situación o normal desenvolvimiento laboral.
4	Acoso Laboral	Es toda conducta que constituye agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por la jefatura directa o por uno o más servidores públicos, en contra de otro u otros servidores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° Código del Trabajo y Ley N°20.607). La definición del Código del Trabajo es aplicable a las relaciones laborales generadas dentro del Ministerio de Bienes Nacionales, por remisión expresa del artículo 84 letra m) de la Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo.
5	Maltrato Laboral	Si bien no se encuentra definido legalmente, se entiende como cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un servidor o servidora, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Constituye un atentado a la dignidad de una persona y al igual que acoso laboral es una conducta que constituye agresión, puede ejercerlo una jefatura, un par o un conjunto de funcionarios y funcionarias. El efecto de esta acción agresiva puede ser el menoscabo y humillación, causado por acciones discriminatorias u otras que vulneren sus derechos fundamentales.

ELABORADO POR DUEÑO/A DE PROCESO	REVISADO POR JEFE/A DE DIVISIÓN PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO	APROBADO POR JEFE/A DIVISIÓN Y/O GABINETE
 Maximiliano Muñoz Espinoza	 Valentina Gómez Vásquez	 Patricio Bravo Quintana

Ministerio de Bienes Nacionales	Ministerio de Bienes Nacionales
	<b>Procedimiento</b> <b>Denuncia, Investigación y Sanción de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual</b>

Código: GDP-DPER-P2

Versión: 5

Fecha: 22-11-2023

Página 2 de 17

**3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS**

6	Violencia de género	La Organización de las Naciones Unidas, la ha definido en los siguientes términos: La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra la población LGBTQIA+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género.
7	Discriminación	Se entiende por discriminación arbitraria, toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza, la etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencias, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, en el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad (Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación, artículo 2°).
8	Denunciante(s)	Servidor o servidora pública, independiente de su calidad jurídica, que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral y/o sexual, a la autoridad. Puede o no ser la víctima del hecho y debe presentar la denuncia cumpliendo los requisitos de admisibilidad. Pueden ser denunciante(s): - funcionarios y funcionarias de planta; - funcionarios y funcionarias a contrata; - servidores y servidoras bajo la modalidad honorarios suma alzada y fondos de terceros; - consultores y consultoras externas; - alumnos en práctica y pasantes.
9	Denunciada(s) o Denunciado(s)	Persona cuya conducta es objeto de la denuncia, conforme al procedimiento. Pueden ser denunciado(s) o denunciada(s): - funcionarios y funcionarias de planta; - funcionarios y funcionarias a contrata; - servidores y servidoras bajo la modalidad honorarios suma alzada y fondos de terceros*; - consultores y consultoras externas*; - alumnos en práctica y pasantes*. * Estos servidores o servidoras serán objeto del presente procedimiento y su contrato o convenio lo señalará en términos expresos.
10	Víctima(s)	Servidores y servidoras, independiente de su calidad jurídica, afectada por hechos que constituyan maltrato, acoso laboral y/o sexual.
11	Denuncia	Documento escrito, que se presenta en sobre cerrado y da cuenta de la relación de hechos que constituyen el acto de denunciar, debidamente registrado en el Formulario Denuncia de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual. La denuncia debe cumplir con los siguientes requisitos para entenderse admisible: a. Identificación y domicilio del o de la denunciante y fecha de la denuncia. b. La narración circunstanciada de los hechos, expresando con detalle los hechos que revisten carácter de maltrato, acoso laboral y/o sexual, y la forma en que estos han afectado, la dignidad del/de la denunciante. c. La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o quien tuviere noticia de ellos, en cuanto le constare al/a la denunciante. d. Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible. La denuncia deberá formularse por escrito y ser firmada por el denunciante. Si éste no pudiere firmar, lo hará un tercero a su ruego.
12	Admisibilidad	Una denuncia se declara admisible cuando cumpla los requisitos señalados en el artículo 90 B del Estatuto Administrativo, y se dé cuenta de una situación de maltrato, acoso y/o abuso sexual que deba ser investigado por el jefe superior del servicio. La admisibilidad siempre debe ser declarada por el Subsecretario/a del Ministerio de Bienes Nacionales.



3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS		
13	Acciones de Mitigación	Acción o conjunto de acciones sistémicas que la institución diseña, planifica, ejecuta y evalúa en razón o con ocasión de una denuncia de maltrato, acoso laboral y sexual declarada admisible por la autoridad competente. El departamento de <i>Gestión y Desarrollo de Personas</i> en conjunto con la jefatura correspondiente deberá ejercer las medidas necesarias para restaurar un clima 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 al clima laboral.
14	Jefatura Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas	Responsable de ejecutar las actividades de mitigación, que buscarán establecer medidas que propicien la mejora del clima laboral en la/s unidad/es en las que surjan denuncias de maltrato, acoso laboral y/o sexual.
15	Subsecretario/a	Es la jefatura superior del servicio, quien, de conformidad a lo estipulado en el Estatuto Administrativo, determina si los hechos que llegan a su conocimiento son susceptibles de ser investigados y eventualmente sancionados por una medida disciplinaria, por lo que ordena la instrucción de un proceso disciplinario. De igual manera, debe iniciar su instrucción en los casos expresamente señalados en la Ley.
16	Receptor/a de la Denuncia	Son aquellos integrantes de la Mesa de Género, independiente de su calidad jurídica, que tienen el deber de recepcionar las denuncias de maltrato, acoso laboral y/o sexual. Los receptores o receptoras de denuncia no deben conocer el contenido de la denuncia y tienen el deber de remitir la denuncia en sobre cerrado a la jefatura superior del servicio, dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de esta. Para los efectos de este procedimiento, los receptores y receptoras de denuncia, serán los funcionarios y funcionarias que pertenezcan a la mesa de género vigente. Deben tener una función exclusivamente canalizadora, están impedidos de emitir juicios sobre la denuncia y deben brindar máximo respeto a quien denuncia, registrando la recepción de la denuncia y entregando copia del registro al denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.
17	Investigador/a	En los casos de investigación sumaria, es el funcionario o funcionaria, designado por la jefatura superior del servicio para desarrollar un proceso de investigación.
18	Fiscal	En los casos de sumario administrativo, es el funcionario o funcionaria, designado por la jefatura superior del servicio para desarrollar el procedimiento sumarial, conforme a las normas del Estatuto Administrativo.
19	Actuario/a	Es el funcionario o funcionaria del servicio, que, en los casos de sumarios administrativos, actúa como ministro de fe.
20	Sanciones	La sanción se entiende como la consecuencia jurídica que conlleva el incumplimiento de un deber de conducta que poseen los funcionarios de la administración del Estado. Conforme al artículo 121 del Estatuto Administrativo, se clasifican de la siguiente manera:  <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Censura</li> <li>b. Multa</li> <li>c. Suspensión</li> <li>d. Destitución</li> </ul> Adicionalmente, el presente procedimiento contempla sanciones a aquellos servidores y servidoras, a los que no le puedan ser aplicables las sanciones del Estatuto Administrativo: <b>Término anticipado al contrato.</b>
21	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 instruir el procedimiento de investigación, tanto respecto de su actuar en general, como respecto de los/as involucrados/as y de la información que tome conocimiento. De esta manera se deberá asegurar la <u>privacidad y reserva en el proceso.</u>
22	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, sea por género, orientación sexual, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
23	Credibilidad y confianza	El Servicio brindará espacios para que la confidencialidad y la confianza sean propicias para recibir denuncias y proteger su contenido, con el propósito de evitar la revictimización o estigmatización de los y las denunciados.
24	Rigurosidad	Ante una denuncia, se informarán los principales derechos y deberes del/la denunciante y denunciado/a, asumiendo cada uno/a de ellos/as la responsabilidad sobre sus acciones. Se garantizará un proceso riguroso en relación a las conductas y evidencias presentadas. Asimismo, se velará por que la instancia de denuncia sea veraz, aplicando las medidas que la normativa y la Jefatura Superior de Servicio determine.



Ministerio de Bienes Nacionales	Ministerio de Bienes Nacionales
	<b>Procedimiento</b> <b>Denuncia, Investigación y Sanción de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual</b>

Código: GDP-DPER-P2
Versión: 5
Fecha: 22-11-2023
Página 4 de 17

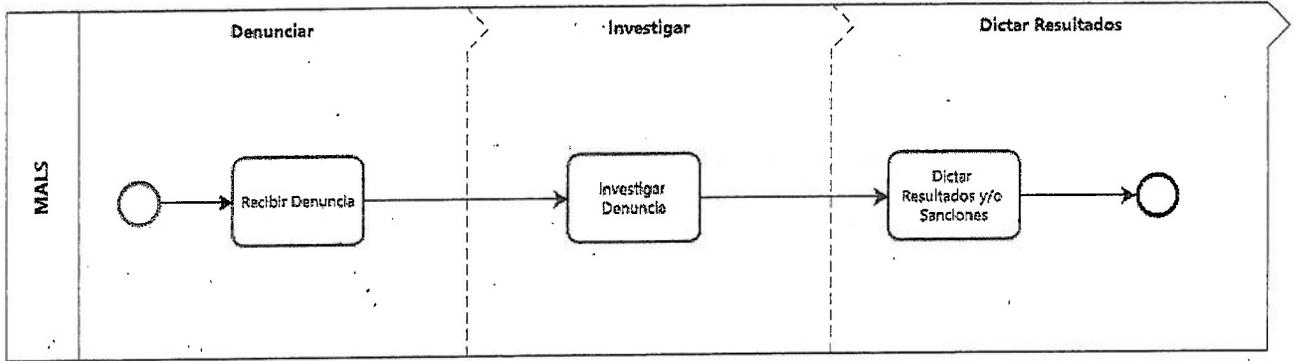
3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS		
25	Colaboración, compromiso y respeto	El Servicio, ante una eventual denuncia, adoptará todas las medidas necesarias que procedan, evitando la burocratización de los procesos, el retraso, e interviniendo en los equipos de trabajo.
26	Probidad Administrativa	El principio de probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.
27	Rapidez	El procedimiento debe instruirse con celeridad, 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.
28	Responsabilidad	La denuncia será fundada. Cada persona que realice una denuncia debe efectuarla con toda la seriedad que corresponde. La denuncia sin fundamento, respecto de la cual se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al/a la denunciado/a, acarreará las responsabilidades y sanciones que la ley señale.
29	Igualdad de Género	Igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos.
30	Violencia organizacional vertical descendente	Desde la jefatura hacia un/a subordinado/a. Si bien podría darse el caso de que el/la acosador/a tenga más de una víctima, suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.
31	Violencia organizacional vertical ascendente	Desde los/as subordinados/as hacia la jefatura. En este caso ya que siempre se requiere de "poder" para acosar, suelen ser grupos de subordinados/as confabulados/as para hostigar a la jefatura, sólo así alcanzan a invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.
32	Violencia organizacional horizontal	Se da entre pares o grupos de pares. En este caso, ya que siempre se requiere de "poder" para acosar, suelen ser grupos los que cometen el hostigamiento.
33	Investigación sumaria	Es un procedimiento esencialmente verbal, de menor duración que un sumario administrativo, destinado a verificar la existencia de hechos constitutivos de infracción a los deberes funcionarios. Como resultado de una investigación sumaria no podrá aplicarse una sanción de destitución.
34	Sumario Administrativo	Es un procedimiento destinado a investigar y establecer los hechos que podrían constituir una infracción a los deberes y obligaciones funcionarias establecidas en el correspondiente estatuto.

4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	
1	Constitución Política de Chile, Artículo N°19°, número 1, que establece el "derecho a la vida y la integridad física y psíquica de las personas".
2	Decreto con Fuerza de Ley 1-19653 de 2001, fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
3	Ley N°20.005 de 2005, sobre Acoso Sexual, Código del Trabajo.
4	Ley N°20.607 de 2012, sobre Acoso Laboral, Ministerio del trabajo y Previsión Social.
5	Ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación
6	Decreto con Fuerza de Ley N°29 de 2004, fija texto refundido, coordinado y sistematizado de Ley N°18.834 de 1980, sobre Estatuto Administrativo.
7	Ley N°16.744 de 1968, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales
8	Ley N°20.955 de 2016, perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil.
9	Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujeres, Resolución N° 48/104 de 20 de diciembre de 1993, de la Asamblea General de la OEA.
10	Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, del Servicio Civil, año 2018. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belem Do Para).
11	Oficio Presidencial 001 de 2015, Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.
12	Oficio Presidencial N°006 de 2018, Instructivo 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.
13	Resolución N°1 de 2017, del Ministerio de Hacienda, aprueba Normas de Aplicación General en materias de Gestión y Desarrollo de Personas.
14	Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, Rectoría en Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio Civil, 2018.
15	Guía Perspectiva de Género en Planes de Prevención y Procedimientos de Denuncia, Investigación y Sanción de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2018.
16	Código de Ética, Ministerio de Bienes Nacionales, GDP-DORG-POL1, año 2021.

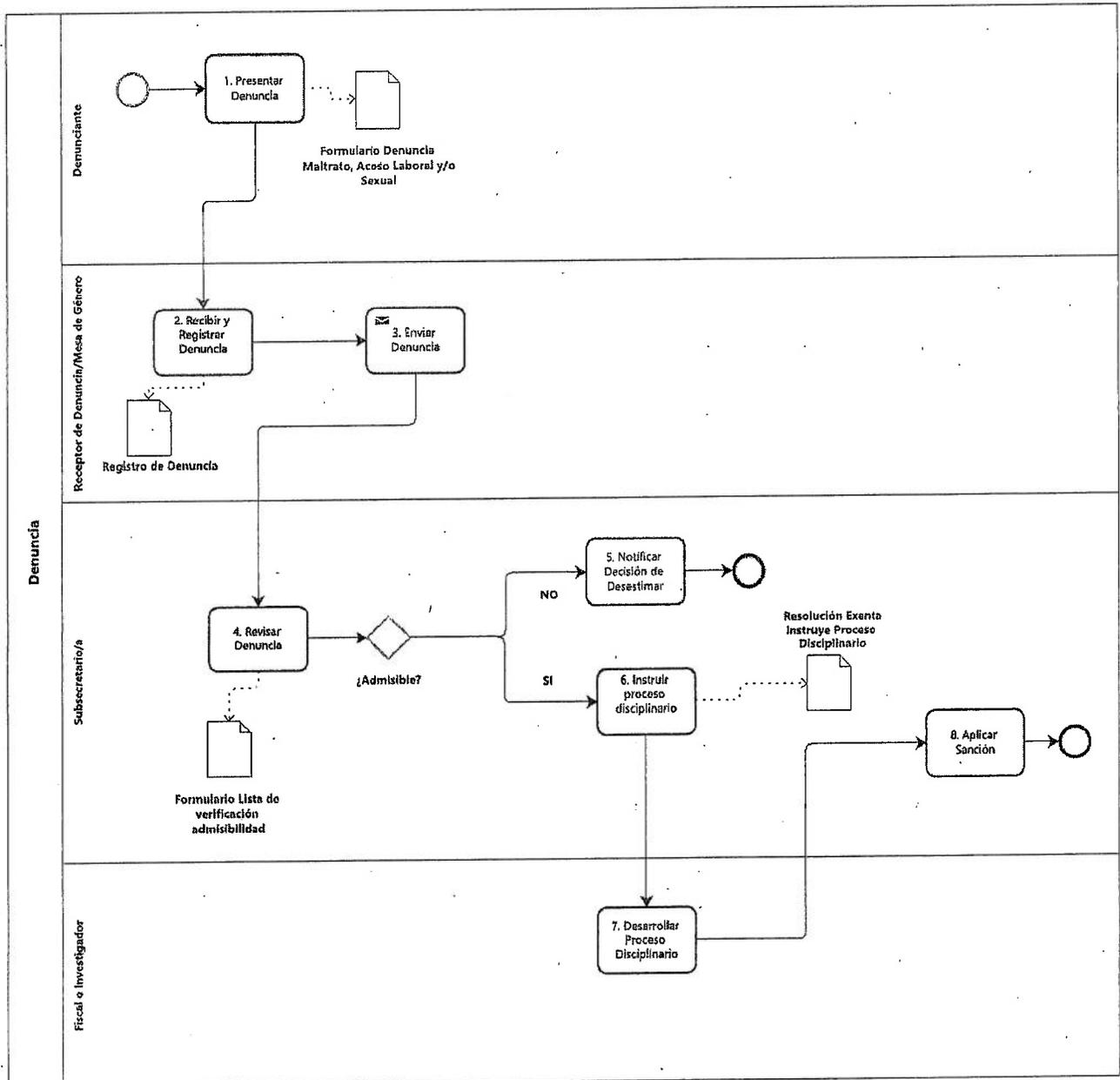


MODO DE OPERACIÓN.

I. FLUJO ABREVIADO



II. DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE MALS



N°	Nombre actividad	Responsable	Descripción	Entrada	Salida
1	Presentar Denuncia	Denunciante	La víctima o un/a tercero/a que haya tomado conocimiento de los hechos que tengan carácter de maltrato, acoso laboral y/o sexual, pueden denunciar utilizando el formulario dispuesto en intranet ministerial dirigiéndolo al/a la Subsecretario/a. La denuncia debe ser entregada a el/la receptor/a de denuncia correspondiente. Los Receptores de Denuncia son los integrantes de la Mesa de Género designados por Acto Administrativo.	Formulario Denuncia Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual	
2	Recibir y Registrar Denuncia	Receptor/a de Denuncia	Recibe denuncia, entrega copia de recepción a el/la denunciante y explica etapas del proceso. Registra en base de datos individual la denuncia.		Registro de Denuncia
3	Enviar Denuncia	Receptor/a de Denuncia	Envía la denuncia al Sr/a. Subsecretario/a, dentro de los 3 días hábiles siguientes a la recepción. El envío se realiza por sobre cerrado confidencial.		
4	Revisar Denuncia	Subsecretario/a	Evalúa la admisibilidad de la denuncia, según los criterios establecidos en lista de verificación y lo dispuesto en la normativa vigente, dentro del plazo de 3 días hábiles desde recibida. De no existir pronunciamiento en plazo, se entenderá por admitida la denuncia y procederá instrucción de proceso disciplinario (Sumario Administrativo o Investigación Sumaria).	Formulario Lista de verificación admisibilidad	
5	Notificar Decisión de Desestimar	Subsecretario/a	Envía Oficio Reservado GABS a el/la denunciante, con copia a la Jefatura Departamento Gestión y Desarrollo de Personas, indicando las razones para desestimar la denuncia. Sin perjuicio de lo anterior, el/la denunciante podrá recurrir a la Contraloría General de la República, conforme a las reglas generales.		
6	Instruir proceso disciplinario	Subsecretario/a	Instruye proceso disciplinario según lo dispuesto en artículos 126 al 145 del Estatuto Administrativo.		Resolución Exenta Instruye Proceso Disciplinario
7	Desarrollar Proceso Disciplinario	Fiscal o Investigador	Se realiza la investigación correspondiente de conformidad a lo regulado en el Estatuto Administrativo.		
8	Dictar Sanción	Subsecretario/a	Subsecretario/a resuelve el proceso disciplinario y en caso que corresponda aplica la sanción de conformidad a lo regulado en el Estatuto Administrativo.		



Ministerio de Bienes Nacionales	Ministerio de Bienes Nacionales
	Procedimiento Denuncia, Investigación y Sanción de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual

Código: GDP-DPER-P2
Versión: 5
Fecha: 22-11-2023
Página 8 de 17

## 5. OBSERVACIONES

### 5.1 DISPOSICIONES NORMATIVAS

El Ministerio de Bienes Nacionales (MBN) rechaza y repudia toda acción o hechos que se relacionen con la vulneración de la dignidad humana, por lo que promoverá, por medio de programas de prevención, el buen trato y mejoramiento de las relaciones interpersonales entre funcionarias, funcionarios y/o personal vinculado al MBN. Al mismo tiempo, incorpora el enfoque de género como un pilar fundamental en la promoción de ambientes laborales saludables, fortaleciendo de esta forma la sana convivencia entre funcionarias y funcionarios, todo esto se encuentra en concordancia con el Código de ética vigente en el Ministerio de Bienes Nacionales.

Este procedimiento ha sido elaborado para facilitar el cumplimiento de la obligación de denunciar a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente, a aquellos que contravienen el principio de Probidad Administrativa, tal como se indica el Estatuto Administrativo, título de las Obligaciones Funcionarias, Artículo 61, letra K.

La Ley N° 18.575 "Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado", establece en su Artículo 52° la obligatoriedad de dar estricto cumplimiento al **Principio de Probidad Administrativa**, el cual ordena: "*Observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Su inobservancia acarreará las responsabilidades y sanciones que determinen la Constitución, las leyes y el párrafo 4° de este Título, en su caso*".

El ordenamiento jurídico establece que, entre las conductas que atentan contra el principio de Probidad Administrativa, existen algunas que se consideran especialmente graves. Estas son aquellas que "*atentan contra la dignidad de las personas*".

En vista de la gravedad de la falta, el Estatuto Administrativo, en su Artículo 125 inciso 3, establece indirectamente, es decir, por remisión al Artículo 84 letra I, que las conductas de **acoso sexual** son causales de **destitución**, lo que conlleva la inhabilidad por 5 años para ejercer cargos públicos dentro de la Administración del Estado.

#### Resumen de procedimiento:

- La denuncia deberá formularse por escrito y firmada por el o la denunciante.
- La denuncia deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 90B del Estatuto Administrativo:
  - Identificación y domicilio del o de la denunciante.
  - Narración circunstanciada de los hechos.
  - La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos/as, en cuanto le constare al/a la denunciante.
  - Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- Las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente podrán entenderse por no presentadas. Dicha decisión corresponde al Subsecretario/a.
- El Servicio dispone que la recepción de denuncias se realizará mediante los y las integrantes de la Mesa de Género Ministerial, vigentes al momento de la denuncia y designados mediante acto administrativo. Su función es exclusivamente canalizadora; no correspondiéndole tomar conocimiento del contenido de las denuncias y menos pronunciarse al respecto. El receptor deberá registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro al denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.
- La Jefatura Superior del Servicio tiene un plazo de 3 días hábiles para resolver si tendrá por presentada la denuncia. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada.
- Si la denuncia presentada cumple con los requisitos expuesto en el punto 2, la autoridad del servicio debe iniciar el proceso disciplinario correspondiente (investigación sumaria o sumario administrativo, dependiendo de los hechos denunciados) para determinar las posibles responsabilidades administrativas involucradas, particularmente aquellas que pudiesen atentar contra el Principio de Probidad Administrativa, y muy especialmente, aquellas que puedan implicar atentados a la dignidad de las personas.
- Una vez formalizada la denuncia, si ésta es acogida o entendida como presentada, la Jefatura Superior del Servicio deberá designar un Investigador o un Fiscal, dependiendo del proceso disciplinario a seguir, quienes tendrán como función investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas. En los sumarios administrativos, el Fiscal debe necesariamente designar un Actuario, quien obrará como Ministro de Fe. Cabe señalar que quienes tengan la labor de investigar los hechos denunciados, en casos en los cuales exista violencia de género, deben realizar su tarea, siguiendo las directrices del punto 5.5. de este proceso, título "**Recomendaciones para juzgar con perspectiva de género**".
- Luego de investigados los hechos, el Investigador o Fiscal, propondrá el sobreseimiento o la aplicación de una sanción al o los funcionarios denunciados. La Jefatura Superior del Servicio dictará una resolución que dé cuenta del resultado del proceso disciplinario, el cual deberá ser notificado a las y los involucrados.



### 5. OBSERVACIONES

9. En contra de la resolución que ordene la aplicación de una medida disciplinaria, procederán los recursos de reposición, ante la misma autoridad que hubiere dictado el acto administrativo y de apelación, ante el superior jerárquico de quien impuso la medida disciplinaria, conforme a los plazos establecidos en el artículo 140 del Estatuto Administrativo.
10. Sin perjuicio del resultado del procedimiento administrativo, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, en conjunto con la jefatura correspondiente, deberá ejercer las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y las funcionarias y los funcionarios con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas lesivas al clima laboral.

### 5.2 DISPOSICIONES GENERALES

#### Conductas que vulneran la dignidad de las personas

Al referirnos a conductas que vulneran la dignidad de las personas, hablamos de un concepto amplio llamado **violencia laboral** o **violencia en el puesto de trabajo**. Existen múltiples conceptualizaciones utilizadas para distintas manifestaciones que corresponden al mismo fenómeno: mobbing, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, acoso moral, victimización laboral, supervisión abusiva, terror psicológico, hostigamiento laboral, bullying laboral, maltrato, acoso sexual y acoso laboral.

Corresponde a un fenómeno multicausal, pudiendo ocurrir por razones culturales, organizacionales, políticas, entre otras, en que se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, cuyos efectos son negativos para quien los padece; actúa una víctima/as y un/a victimario/a/os/as.

Para ejercer conductas que vulneran la dignidad de las personas debe existir asimetría de poder lo que no es sinónimo de jerarquía. La asimetría de poder significa que una persona profesa mayor poder contra otro/a/os/as, provocando diferencias donde una o varias personas ejercen dominación contra otro/a/os/as.

Constituye una alta fuente de discriminación y de estigmatización, ya que afecta tanto a víctima como a victimario/a: si no se comprueba el hecho, siempre quedará la sospecha que el/la acusado/a como victimario/a efectivamente ejercía violencia pero no pudo ser comprobada; y para la posible víctima, al no ser comprobados los hechos, podría surgir la idea o el prejuicio de que era una persona sensible o conflictiva, o podría pensarse que la supuesta víctima deliberadamente formuló una denuncia irresponsablemente o infundada.

Estas conductas pueden darse de forma interna, es decir, producirse dentro de la organización, y también de forma externa, por ejemplo, entre trabajadores/as y externos/as a la institución o entre el personal, proveedores/as y el público/usuarios/as.

Las conductas que vulneran la dignidad de las personas impactan a la organización por completo, ya que no afecta solamente a víctima y victimario/a, ya que cuando se producen los equipos de trabajo y toda la organización en su conjunto se ve involucrada y dañada.

### 5.3 ACCIONES DE PREVENCIÓN

#### Objetivos:

- a. Aplicar de forma activa actividades que fomenten el buen clima y trato laboral, junto con una cultura preventiva, que contribuya a prevenir aquellas situaciones que lo deterioren.
- b. Potenciar la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los diversos estamentos y unidades de la organización.
- c. Fomentar prácticas que aporten a un entorno de trabajo en que la dignidad de las personas sea respetada.

Periodicidad: Permanente

#### Responsables:

- a. Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
- b. Mesa de Género

#### Medidas preventivas:

- a. Inducción: Se incluirá temática de género y sobre la existencia del Procedimiento MALS.
- b. Difusión: Se difundirá el presente procedimiento y su presentación a todos quienes trabajan en el MBN, a nivel nacional. A su vez, se potenciará mediante correos masivos permanentes sobre género y MALS.
- c. Capacitación: Se incluirá temática en las actividades de capacitación del PAC de cada año, priorizando como público objetivo a aquellas personas que son actores directos o indirectos del procedimiento MALS y la mesa de género.



Ministerio de Bienes Nacionales	Ministerio de Bienes Nacionales
	Procedimiento Denuncia, Investigación y Sanción de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual

Código: GDP-DPER-P2
Versión: 5
Fecha: 22-11-2023
Página 10 de 17

## 5 OBSERVACIONES

## 5.4 CONDUCTAS SANCIONADAS POR EL PROCEDIMIENTO

## 1. Acoso Sexual.

La Ley N°20.005 lo define como "Requerimientos de carácter sexual realizados por una persona en forma indebida, por cualquier medio, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

## Características:

- Realizada por un servidor o servidora (Puede ser entre personas de distinto sexo o personas del mismo sexo).
- Se considera una forma de discriminación por razón de género.
- No media el consentimiento de la víctima.
- Se puede realizar por cualquier medio (Pueden ser acercamientos o contactos físicos; manifestaciones verbales o mensajes por medios tecnológicos, entre otros).
- Debe existir de forma explícita o implícita, amenaza o perjuicio de las oportunidades laborales.
- La conducta genera un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

## Ejemplos:

- Comportamiento físico no deseado de naturaleza sexual (abrazos, roces con connotación sexual): equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos a roces en el cuerpo de otra persona.
- Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual): incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar del trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas; de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos inadecuados que hagan sentir a la funcionaria o funcionario incómodo.
- Comportamientos sexuales que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas ellas de carácter sexual).

## Actos constitutivos de delito:

El intento de violación, la violación, el abuso sexual y la coacción para la obtención de relaciones sexuales, son actos constitutivos de delito, por lo que, de acuerdo al artículo 61 letra k) del Estatuto Administrativo, el funcionario o funcionaria que tomen conocimiento de esto, tienen el deber de realizar con prontitud la denuncia ante el Ministerio Público, las policías o el tribunal competente. El Servicio, de igual manera, deberá adoptar las medidas pertinentes de protección a la víctima.

## 2. Acoso Laboral

Es toda conducta que constituye agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por la jefatura directa o por uno o más servidores públicos, en contra de otro u otros servidores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (Artículo 2° Código del Trabajo y Ley N°20.607).

## Características:

- Conducta selectiva.
- Acción realizada de manera silenciosa.
- Hostigamientos periódicos realizados en el lugar del trabajo con la finalidad de humillar y marginar a una servidora o a un servidor público, provocando, incluso, su renuncia.
- Puede estar acompañado de daño a la salud mental como: estrés, ansiedad o depresión, entre otros.

## Ejemplos:

- Gritar, avasallar o insultar la víctima cuando está solo o sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin informar al servidor o servidora.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, con vistas a estigmatizarle ante otros servidores.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia.
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalismo.



Ministerio de Bienes Nacionales	Ministerio de Bienes Nacionales	Código: GDP-DPER-P2
	Procedimiento Denuncia, Investigación y Sanción de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual	Versión: 5 Fecha: 22-11-2023
		Página 11 de 17

**5. OBSERVACIONES**

- k. Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos.
- l. Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas y sus soluciones.
- m. Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- n. Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás servidores.
- o. Animar a otros servidores o servidoras a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
- p. Ataques a la reputación, a la calidad profesional, difusión de rumores, aislar a la persona impidiendo interrelación social, aprovechar la vulnerabilidad social y/o económica.

**Actos constitutivos de delito:**

Si un funcionario o funcionaria del Servicio, toma conocimiento de actos constitutivos de delito, como lesiones leves o lesiones graves, de acuerdo al artículo 61 letra k) del Estatuto Administrativo, tiene el deber de realizar con prontitud la denuncia ante el Ministerio Público, las policías o el tribunal competente. El Servicio, de igual manera, deberá adoptar las medidas pertinentes de protección a la víctima.

**3. Maltrato Laboral**

Si bien no se encuentra definida legalmente, se entiende como cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario o funcionaria, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

**Características:**

- a. Conducta generalizada.
- b. Agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica.
- c. Conducta evidente.
- d. Degrada el ambiente laboral.
- e. Atenta contra la dignidad de uno o varios funcionarios.

**Ejemplos:**

- a. Cuando la conducta violenta es generalizada y a todos y todas por igual, lo que podría atribuirse a problemas de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales.
- b. La acción es evidente, debido a que cuando nos referimos a conductas de maltrato estamos frente a acciones que no son encubiertas, vale decir, que se realizan sin importar si existen testigos, sin importar contexto ni lugar, pareciera que el agresor o agresora no quiere ocultar su accionar, ya que lo más probable es que no le importe o que la conducta está naturalizada en la persona, entonces no es cuestionada por quien la ejerce.
- c. No existe un objetivo común que esté detrás de una conducta de maltrato laboral, ya que no se relaciona con desgastar a la víctima y en el último caso que se vaya de la organización como sucede en el caso de acoso laboral.
- d. El maltrato afecta la dignidad de las personas al igual que el acoso laboral, constituye una acción grave que degrada a las personas quienes lo padecen y que debe ser tratado con la misma importancia y complejidad de otras conductas violentas.

**Actos constitutivos de delito:**

Si un funcionario o funcionaria del Servicio, toma conocimiento de actos constitutivos de delito, como lesiones leves o lesiones graves, de acuerdo al artículo 61 letra k) del Estatuto Administrativo, tiene el deber de realizar con prontitud la denuncia ante el Ministerio Público, las policías o el tribunal competente. El Servicio, de igual manera, deberá adoptar las medidas pertinentes de protección a la víctima.

**4. Violencia de Género**

La Organización de las Naciones Unidas, la ha definido en los siguientes términos: La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas.

**Características:**

- a. Violencia, vulneración o maltrato en atención a las diferencias estructurales de poder basadas en género.
- b. En general, se ejerce en contra de mujeres, niñas y población LGBTQI+.
- c. Se ejerce en razón de normas de masculinidad/feminidad.
- d. Un subgrupo es la violencia en contra de las mujeres, y se entiende como todo acto de violencia basado en el género que pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o mental para la mujer, así como amenazas a tales actos.



Ministerio de Bienes Nacionales	Ministerio de Bienes Nacionales
	Procedimiento Denuncia, Investigación y Sanción de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual

Código:	GDP-DPER-P2
Versión:	5
Fecha:	22-11-2023
Página 12 de 17	

### 5. OBSERVACIONES

#### Ejemplos

- Agresión física, acoso sexual y maltrato psicológico a funcionarias y funcionarios LGBTQI+.
- Minimizar trabajo de funcionarias y funcionarios en razón de su género.
- Encargar labores de menor relevancia a funcionarias y funcionarios LGBTQI+.
- Burlas, amenazas, desprecios, gritos, comentarios degradantes u obscenos, difamaciones a funcionarias y funcionarios LGBTQIA+.
- Descrédito profesional, negarle a la víctima la palabra, imitar su forma de caminar o de hablar, ocasionar daños a sus pertenencias, minimizar sus esfuerzos y el excesivo control del horario de trabajo a funcionarias y funcionarios LGBTQI+.
- Comentarios machistas como por ejemplo "sonríe que te ves más bonita" o "las mujeres deberían estar en la casa".

#### 5. Discriminación

Se entiende por discriminación arbitraria, toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza, la etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencias, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, en el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad (Ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación, artículo 2°).

#### Características:

- Puede ser contra de una persona o grupo de personas.
- Una persona o grupo de personas no pueden disfrutar de sus derechos humanos u otros derechos legales en condiciones de igualdad con otras personas.
- Distinciones injustificadas que se establecen por cuerpos normativos, reglamentos, políticas institucionales u otros.
- Se basa en prejuicios u opiniones preestablecidas.
- Carece de fundamento.
- Puede existir discriminación por distintos motivos, por ejemplo, clase social, raza, discapacidad, orientación sexual, embarazo, religión, entre otras.

Conforme a la definición señalada, es relevante realizar las siguientes distinciones:

- Sexo:** Condición biológica y genética por la cual nacemos con caracteres sexuales primarios masculinos, femeninos o combinados (intersexualidad). Esto incluye órganos sexuales internos y externos, cromosomas y hormonas. Nuestro sexo no determina nuestra identidad ni la orientación sexual.
- Orientación sexual:** Capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.
- Identidad de género:** Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

Tal como lo explica el documento de Orientación Sexual e Identidad de Género en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, existen variantes de la identidad de género:

- Transgénero (personas trans):** Término utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo biológico de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a éste. Una persona trans puede construir su identidad de género independientemente de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos.
- Intersexualidad:** Integra a las personas que poseen características genéticas de hombres y mujeres y se ha definido como todas aquellas situaciones en las que el cuerpo sexuado de un individuo varía respecto al estándar de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente.
- Queer:** Término general para las personas cuya identidad de género no está incluida o trasciende la dicotomía hombre/mujer.

#### Ejemplos

- Negar determinado trabajo o cargo por el sexo.
- No tomar en cuenta la opinión de una trabajadora por ser mujer.



## 5. OBSERVACIONES

- c. No aceptar los derechos de feriados religiosos que corresponden a las personas que profesan algún culto.
- d. Obligación de ocultar la condición sexual de una persona para pertenecer a un determinado trabajo.
- e. Incumplimiento de los derechos laborales en el caso de embarazo o maternidad.
- f. Señalarle a una persona que, por ser mayor a cierta edad, no está capacitada para un trabajo que nada tiene que ver con la fuerza ni otras aptitudes de la juventud.
- g. Rescindir el contrato de trabajo de alguien por contraer una enfermedad

### Acción de no discriminación arbitraria

Nuestra legislación contempla en la Ley N°20.609, la "acción de no discriminación arbitraria", para aquellos casos en que una persona se vea directamente afectada por una acción u omisión que importe discriminación arbitraria. Para estos casos la acción debe interponerla exclusivamente la servidora o el servidor directamente afectado, a su elección, ante el juez de letras de su domicilio o ante el juez de letras del domicilio del responsable de dicha acción.

## 5.5 PROCESOS DISCIPLINARIOS

### Responsabilidad Administrativa

- a. **Investigación sumaria:** Es un procedimiento esencialmente verbal, de menor duración que un sumario administrativo, destinado a verificar la existencia de hechos constitutivos de infracción a los deberes funcionarios. Como resultado de una investigación sumaria no podrá aplicarse una sanción de destitución.
- b. **Sumario Administrativo:** Es un procedimiento destinado a investigar y establecer los hechos que podrían constituir una infracción a los deberes y obligaciones funcionarias establecidas en el correspondiente estatuto.

Si la naturaleza de los hechos denunciados o su gravedad así lo exigiere, o si en el transcurso de la investigación sumaria se constata que los hechos revisten una mayor gravedad, se dispondrá por la Jefatura Máxima del Servicio, la instrucción de un sumario administrativo; en la cual designará a él o la Fiscal que estará a cargo del mismo. La persona designada como Fiscal deberá tener igual o mayor grado que la persona denunciada.

### Recomendaciones para juzgar con perspectiva de género.

#### PASO I: Identificación del caso

i. Analizar el contexto en que se desarrollan los hechos: Dar contexto, significa leer e interpretar los hechos en el entorno social correspondiente, en el conjunto de condiciones y situaciones nacionales, regionales, locales y comunitarias, de carácter institucional, político, económico, social, religioso, cultural; tomar en cuenta las costumbres, la existencia de estereotipos de género, el valor dado a la mujer y personas en condición de vulnerabilidad en el escenario de los hechos; entender los significados de ritos, palabras, gestos etc.; identificar el lugar que ocupan dentro de la sociedad las partes

ii. Identificar las partes o sujetos procesales, desde las "categorías sospechosas": Analizar si las personas o partes involucradas pertenecen a poblaciones que han sido históricamente discriminadas en razón de las "categorías sospechosas": lengua, raza, etnia, religión, opinión política o filosófica, sexo, género, preferencia y/o orientación sexual, identidad de género, expresión de género, condiciones de pobreza, situación de calle, migración, discapacidad, privación de la libertad, etc.

iii. Identificar los derechos reclamados o vulnerados: Es necesario determinar cuál o cuáles son los derechos reclamados o vulnerados; quien sufre la limitación en el ejercicio de estos derechos y quien está obligado en principio a garantizarlos y si los derechos son reclamados a título individual o colectivo. Es importante considerar entre otros aspectos, si en el caso hay mujeres víctimas de discriminación y/o violencia.

#### PASO II: Análisis y desarrollo del caso

i. Actuar con observancia de la debida diligencia en estas materias: Debida diligencia traducida para el Estado, en el deber de actuar para prevenir, investigar y sancionar de manera efectiva y adecuada a los responsables de los actos de violencia y/o de los hechos.

ii. Identificar las relaciones de poder en la situación bajo estudio: Revisar si en el caso subyace una relación asimétrica de poder. Identificar quién toma las decisiones, cómo se toman y cuando sea del caso verificar los mecanismos de participación en la toma de decisiones.

iii. Identificar y tener en cuenta los roles, estereotipos, mitos y prejuicios que puedan surgir tanto desde la visión de quienes investigan, como de las intervenciones de las partes. Hacer un examen de los estereotipos posibles, considerando el contexto en que se desarrollan los hechos y tomando en cuenta el grupo poblacional al que pertenecen las partes.

iv. Identificar las manifestaciones sexistas que se presentan en el caso: Son expresiones despectivas y generalizadas que minusvaloran a la mujer, dejando en evidencia un desprecio real o aparente de lo femenino. Por ejemplo, cuando se alude a la vida sexual de las mujeres que denuncian acoso sexual, el burlarse de hombres que denuncian violencia, etc.

Ministerio de Bienes Nacionales	Ministerio de Bienes Nacionales	Código: GDP-DPER-P2 Versión: 5 Fecha: 22-11-2023
	Procedimiento Denuncia, Investigación y Sanción de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual	Página 14 de 17

**5. OBSERVACIONES**

v. Establecer si en el caso concurren dos o más discriminaciones (género, raza, sexo, etnia, edad, etc.) por lo que se requiere el análisis de la interseccionalidad. La interseccionalidad es una herramienta metodológica que ayuda a entender cómo se cruzan en una persona o colectivo, diferentes categorías sospechosas de discriminación.

**PASO III: Revisión de las pruebas**

i. Examinar las pruebas bajo el esquema propio de valoración, en especial las relacionadas con la discriminación o la violencia, dado que a veces no se logra la prueba directa. Es importante tener presente lo valiosa que es la rapidez para contar con más y mejores elementos de juicio y al tiempo de valorar las declaraciones de testigos, se tendrá presente si el relato alude a o incorpora estereotipos o sesgos de género, reconociendo que esas pruebas son también emitidas por personas y la persona que investiga debe estar atenta a los posibles sesgos que ellos pudieran tener. Sobre la valoración de las pruebas en casos de violencia contra la mujer es necesario tener en cuenta, que no siempre aplican las generalizaciones o máximas de la experiencia ya conocidas, como es la permanencia o reiteración en la declaración que se constituye en indicio de credibilidad. En materia de violencia contra la mujer no aplica tal supuesto, dado que la valoración aquí es diferente, porque de conformidad con el ciclo de la violencia, las mujeres víctimas en su mayoría tienden a la retractación ya sea por amenaza, dependencia, etc., por lo tanto, esta conducta no necesariamente invalida la declaración de la víctima.

Otros aspectos a tener en cuenta surgen de la valoración del testimonio de quien acude en ayuda de la mujer o del testigo directo, del examen de las agravantes específicas, la situación de parejas que han recibido maltrato. Para valorar la retractación testimonial de las víctimas, es necesario desentrañar que no responda a momentos del ciclo de la violencia o de intimidación.

**PASO IV: Examen Normativo**

i. Revisar y aplicar las normas que conciernen al caso, teniendo en cuenta que, en materia de derechos humanos, discriminación y acceso a la justicia, el marco normativo para el país es amplio. Chile cuenta con numerosas normas nacionales (Constitución, leyes, decretos, etc.) dirigidas a garantizar los derechos y acceso a la justicia de todas las personas, inclusive algunas específicas contra la discriminación.

ii. Analizar la aparente neutralidad de la norma a fin de determinar su alcance discriminatorio y evaluar el impacto diferenciado en su aplicación. Se debe asegurar que la lectura e interpretación de la ley, responda a garantizar a todas las personas el pleno ejercicio de sus derechos sin distinción, para lo cual ha de tener presente el carácter aparentemente neutral de la ley que puede esconder explícita o sutilmente, estereotipos, mitos o prejuicios que interfieren con el respeto por la dignidad humana.

**PASO V: La decisión**

i. Elaborar una decisión en un plazo razonable, con prioridad, dirigida a asegurar la igualdad, la no discriminación y el debido proceso. Las decisiones deberán considerar una estructura lógica que nivele las asimetrías de poder, que evite la revictimización de las partes, sin estereotipos ni prejuicios, sin manifestaciones de sexismo, con el uso de un lenguaje sencillo e inclusivo, que escuche la voz de las víctimas cuando proceda, con un análisis exhaustivo de las pruebas (si las hubiere), con la aplicación de normas que aseguren dar el mejor alcance y protección de los derechos, con referencia a jurisprudencias y doctrina asociadas al caso, entre otros aspectos. Según el caso se dará aplicación a los principios de igualdad, no discriminación y pro- persona; al respeto por la dignidad humana, la inclusión, la diferencia, la diversidad, la identidad personal y colectiva. En todo caso la recomendación es asegurar no revictimizar ni estereotipar a la víctima a través de los argumentos y de los puntos resolutive de la sentencia.

ii. Elaborar la decisión con tal rigor, que conlleve un efecto pedagógico orientado a la transformación cultural y a la no continuidad de conductas discriminatorias y violentas asegurando el acceso a la justicia. En general, la argumentación y el sentido de la sentencia constituyen aportes en el entendimiento de la discriminación y violencia, en particular cuando se destacan las desigualdades y estereotipos que se propone de-construir, con mención y análisis de los estándares internacionales.

**5.6 SANCIONES**

La sanción se entiende como la consecuencia jurídica que conlleva el incumplimiento de un deber de conducta que poseen los funcionarios de la administración del Estado. Conforme al artículo 121 del Estatuto Administrativo, se clasifican de la siguiente manera:

- Censura:** Consiste en la reprensión por escrito que se hace al funcionario, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente (artículo 122 Estatuto Administrativo).
- Multa:** Privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de ésta. El funcionario en todo caso mantendrá su obligación de servir el cargo (artículo 123 Estatuto Administrativo).
- Suspensión:** Privación temporal del empleo con goce de un cincuenta a un setenta por ciento de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo (artículo 124 Estatuto Administrativo).
- Destitución:** Decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario. La medida disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa (artículo 125 Estatuto Administrativo).



### 5. OBSERVACIONES

Adicionalmente, el presente procedimiento contempla sanciones a aquellos prestadores de servicio, a los que no le puedan ser aplicables las sanciones del Estatuto Administrativo:

**Término anticipado al contrato:** En los casos de funcionarios cuya modalidad de contratación con el Servicio sea Honorario a Suma Alzada o Fondo de Terceros, si conforme al procedimiento se constata su responsabilidad en hechos constitutivos de maltrato, acoso laboral y/o sexual, se podrá poner término anticipado a su contratación, siempre que el instrumento contractual vigente lo señale.

#### 5.7 MEDIDAS PRECAUTORIAS Y PROTECCIÓN

Una vez efectuada la denuncia, la persona que puede ser denunciante y que tiene vínculo contractual con el Ministerio de Bienes Nacionales, cuenta con los siguientes derechos:

- a. No podrá ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha que la autoridad reciba su denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta (90) noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario administrativo.
- b. No ser trasladado/a de la localidad o de la función que desempeñare, sin su expresa autorización o solicitud por escrito, durante el lapso del proceso disciplinario.
- c. No ser objeto de precalificación anual si el denunciado/a fuese su superior jerárquico/a durante el desarrollo del proceso disciplinario, salvo expresa solicitud del denunciante/a. Para el caso en que no se califique, se registrará su última calificación.

Si el proceso disciplinario dispuesto por el Jefe/a Superior del Servicio es un sumario administrativo, el Fiscal podrá decretar, cuando corresponda, alguna de las siguientes medidas:

- a. Suspensión de funciones del inculcado/a/s.
- b. Destinación transitoria a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad al inculcado/a/s.

#### 5.8 MEDIDAS POSTERIORES AL PROCESO DISCIPLINARIO

Objetivos:

- a. Sistematizar y difundir las prácticas que aporten a las estrategias tendientes a fomentar el buen trato laboral.
- b. Monitorear el cumplimiento de las instrucciones de los Sumarios Administrativos o Investigaciones Sumarias en materia de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual.
- c. Realizar recomendaciones para la implementación de actividades de intervención, difusión o capacitación sobre Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual.
- d. Analizar los casos, para incorporarlos en las actividades de formación o difusión sobre Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual.

Periodicidad: Cada vez que se presente una denuncia por MALS. A su vez, de forma permanente en cuanto al análisis de los antecedentes y medidas adoptadas.

Responsables:

- a. Subsecretario/a
- b. Mesa de Género
- c. Receptores de Denuncia

Medidas posteriores:

- a. Registro: conocer los casos y tener información estandarizada, resguardando la confidencialidad de los afectados.
- b. Análisis: generar un registro nacional, que identifique conductas no deseadas y las posibles sanciones relacionadas, así como identificar brechas en la implementación de las Políticas, con miras a erradicar las conductas constitutivas de MALS.
- c. Observaciones: retroalimentar sobre la implementación de las actividades, posibilidades de mejora, necesidades de formación o intervención.

#### 5.9 ROLES Y RESPONSABILIDADES

- a. **Victima:** funcionaria o funcionario, independiente de su calidad jurídica, afectada por hechos que constituyan maltrato, acoso laboral y/o sexual.



Ministerio de Bienes Nacionales	Ministerio de Bienes Nacionales	Código: GDP-DPER-P2
	Procedimiento Denuncia, Investigación y Sanción de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual	Versión: 5 Fecha: 22-11-2023
		Página 16 de 17

## 5. OBSERVACIONES

- b. **Denunciante:** funcionario o funcionaria, independiente de su calidad jurídica, que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral y/o sexual, a la autoridad. Puede o no ser la víctima del hecho y debe presentar la denuncia cumpliendo los requisitos de admisibilidad.

Pueden ser denunciantes:

- funcionarios y funcionarias de planta;
- funcionarios y funcionarias a contrata;
- funcionarios y funcionarias bajo la modalidad honorarios suma alzada;
- consultores y consultoras externas;
- personal de servicios externalizados;
- alumnos en práctica y pasantes.

- c. **Denunciado:** Persona cuya eventual conducta es objeto de la denuncia, conforme al Procedimiento.

Pueden ser denunciados:

- funcionarios y funcionarias de planta;
- funcionarios y funcionarias a contrata;
- funcionarios y funcionarias bajo la modalidad honorarios suma alzada;
- alumnos en práctica y pasantes.

En relación a los Servidores a Honorarios Suma alzada, se debe dejar constancia en la contratación respectiva de la sujeción al presente procedimiento, siéndoles aplicables las sanciones que se señalen en el instrumento contractual. Lo mismo se hace aplicable a estudiantes en práctica y pasantes. Si se comprueba la responsabilidad de un funcionario o funcionaria HSA en actos constitutivos de maltrato, acoso laboral y/o sexual, y siempre que se señale en su contratación, se podrá poner término anticipado al contrato de honorarios.

- d. **Receptor de denuncia:** Son aquellos funcionarios o funcionarias, independiente de su calidad jurídica, que tienen el deber de recepcionar las denuncias de maltrato, acoso laboral y/o sexual. Los receptores o receptoras de denuncia no deben conocer el contenido de la denuncia y tiene el deber de remitir la denuncia en sobre cerrado a la Jefatura Superior del Servicio.  
Para los efectos de este procedimiento, los receptores y receptoras de denuncia, serán los funcionarios y funcionarias que pertenezcan a la mesa de género, conforme a la resolución vigente al momento de la denuncia.  
Deben tener una función exclusivamente canalizadora, están impedidos de emitir juicios sobre la denuncia y deben brindar máximo respeto a quien denuncia. Están obligados a mantener un registro actualizado de las denuncias recibidas. No obstante, los receptores siempre podrán comentarle a la o el denunciante, los pasos del proceso establecido en el presente Procedimiento.
- e. **Jefatura Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas:** Responsable de ejecutar las actividades de mitigación, que buscarán establecer medidas que propicien la mejora de clima laboral en la/las unidad/es en las que surjan denuncias de maltrato, acoso laboral y/o sexual.
- f. **Subsecretario/a:** Es la Jefatura Superior del Servicio, quien, de conformidad a lo estipulado en el Estatuto Administrativo, determina si los hechos que llegan a su conocimiento, son susceptibles de ser sancionados por una medida disciplinaria, por lo que ordena la instrucción de un proceso disciplinario. De igual manera, debe iniciar su instrucción en los casos expresamente señalados en la Ley.
- g. **Investigador/a:** En los casos de Investigación Sumaria, es el funcionario o funcionaria, designado por la Jefatura Superior del Servicio para desarrollar un proceso de investigación.
- h. **Fiscal:** En los casos de Sumario Administrativo, es el funcionario o funcionaria, designado por la Jefatura Superior del Servicio para desarrollar el procedimiento sumarial, conforme a las normas del Estatuto Administrativo.
- i. **Actuario/a:** Es el funcionario o funcionaria del Servicio, que, en los casos de Sumarios Administrativos, actúa como Ministro de Fe.



6. CONTROL DE REGISTROS								NIVEL DE CRITICIDAD		
FORMA	IDENTIFICACION	PROPIETARIO DEL ACTIVO DE INFORMACION	RESPONSABLE EMISION	ALMACENAMIENTO			DISPOSICION	CONFIDENCIALIDAD	INTEGRIDAD	DISPONIBILIDAD
				TIEMPO DE RETENCION / RECUPERACION	MEDIO DE SOPORTE	LUGAR / RESPONSABLE				
GDP-DPER-P2.F1	Formulario Denuncia Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual	Subsecretario/a	Denunciante	Permanente / Nombre y fecha	Papel	Archivo GABS / Subsecretario/a	No aplica	Reservada	Alta	Alta
No aplica	Registro de Denuncia	Jefe División DIJUR	Receptores de Denuncia	Permanente / Nombre y fecha	Electrónico	Carpeta compartida receptores de denuncia	No aplica	Reservada	Alta	Alta
GDP-DPER-P2.F2	Formulario Lista de verificación admisibilidad	Subsecretario/a	Subsecretario/a	Permanente / Nombre y fecha	Papel	Archivo GABS / Subsecretario/a	No aplica	Reservada	Media	Media
No aplica	Resolución Exenta Instruye Proceso Disciplinario	Subsecretario/a	Subsecretario/a	Permanente / Nombre y fecha	Papel	Archivo GABS / Subsecretario/a	No aplica	Reservada	Media	Media

7. RIESGOS CON MAYOR NIVEL DE SEVERIDAD (ALTO Y EXTREMO)					
Nº	ETAPA	OBJETIVO DE LA ETAPA	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	NIVEL DE SEVERIDAD	CONTROL
		No existen riesgos altos/extremos asociados			

8. INDICADORES DE DESEMPEÑO (ID)			
CÓDIGO	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DE CALCULO DEL INDICADOR	
1.	No aplica	No aplica	

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS

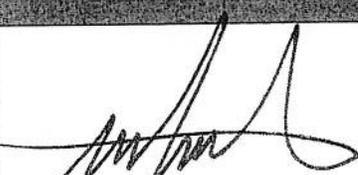
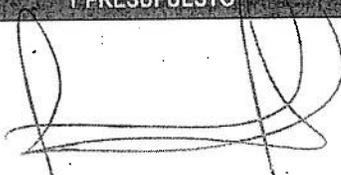
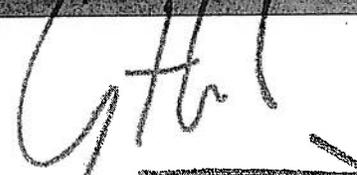
VERSION	FECHA	SECCIONES MODIFICADAS	DESCRIPCION GENERAL DE CAMBIOS
3	31-11-2018	Todas	Se incorpora principio de enfoque de género. Se establece plazo de 3 días para evaluación de admisibilidad. Se incluyen elementos establecidos por instrucción presidencial 2018. Se establecen riesgos e indicadores.
4	13-08-2019	Todas	Se incorporan observaciones del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y de la Dirección Nacional del Servicio Civil. Además mejoras propias y recomendaciones de DIPLAP.
5	22-11-2023	Todas	Se incorporan observaciones del Informe DIJUR, mesa de género y además mejoras recomendadas por la Asociación de Funcionarios.



Ministerio de Bienes Nacionales	Ministerio de Bienes Nacionales	Código: GDP-DPER-P2-F1
	Carátula de Formulario Denuncia Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual	Versión: 1
		Fecha: 15-11-2023
		Página 1 de 1

## TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS.

VERSION DE FORMULARIO	FECHA	SECCIONES MODIFICADAS	DESCRIPCIÓN GENERAL DE CAMBIOS
0	16-02-2017	Elaboración Inicial	N/A
1	22-11-2023	Actualización	Actualización, se modificaron definiciones y contenidos.

ELABORADO POR DUÑO DE PROCESO	REVISADO POR JEFA DE DIVISION DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO	APROBADO POR JEFE DIVISION ADMINISTRATIVA
 MAXIMILIANO MUÑOZ ESPINOZA	 VALENTINA GÓMEZ VÁSQUEZ	 PATRICIO BRAVO QUINTANA

**1. CONDUCTAS SANCIONADAS POR EL PROCEDIMIENTO**

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

	Marque
<b>1.1 CONDUCTAS</b>	
Acoso Sexual <sup>1</sup>	
Acoso Laboral <sup>2</sup>	
Maltrato Laboral <sup>3</sup>	
Otra conducta que atenta a la dignidad de la persona	

**2. IDENTIFICACIÓN DE LOS INVOLUCRADOS/AS**

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

**2.1 Datos personales de la VÍCTIMA/DENUNCIANTE**

Nombre completo	
RUT	
Seremi/División	
Depto./Unidad	
Cargo	
Estamento	
Calidad Jurídica	
Grado	
Dirección particular	
Teléfono	
Correo	

**2.2 Datos personales del DENUNCIADO/A**

Nombre completo	
Cargo	
Seremi/División	
Depto./Unidad	

**3. RESPECTO DE LA DENUNCIA**

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

	Marque
<b>3.1 Nivel jerárquico del DENUNCIADO/A respecto a la víctima.</b>	
Nivel Superior	
Igual Nivel Jerárquico	
Nivel Inferior	
<b>3.2 ¿El/la DENUNCIADO/A corresponde a la jefatura superior inmediata de la víctima?</b>	
Si	
No	
<b>3.3 ¿El/la DENUNCIADO/A trabaja directamente con la víctima?</b>	
Si	
No	
Ocasionalmente	
<b>3.4 ¿La VÍCTIMA ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?</b>	
Si	
No	

<sup>1</sup> Requerimientos de carácter sexual realizados por una persona en forma indebida, por cualquier medio, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (Ley N° 20.005).

<sup>2</sup> Es toda conducta que constituye agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por la jefatura directa o por uno o más servidores públicos; en contra de otro u otros servidores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° Código del Trabajo y Ley N° 20.607).

<sup>3</sup> Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, 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.



Ministerio de  
Bienes  
Nacionales

## Denuncia Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual

Código: GDP-DPER-P2.F1

Versión: 1

Fecha: 22/11/2023

Página 2 de 4

### 4. NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS

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

4.2 Señale desde cuanto tiempo es víctima de acciones del tipo violencia



4. NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS

4.3 Señale individualización de quién/es hubieren presenciado o que tuvieren información de lo acontecido (testigos) Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia. Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta.

4.4 Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia

Marque

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

Ninguna evidencia específica

Testigos

Correos electrónicos

Fotografías

Video

Otras pruebas

4.5 Si respondió "Otras pruebas", favor señale cuál/es y adjúntelas al formulario



Ministerio de Bienes Nacionales	Denuncia Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual
---------------------------------	---

Código: GDP-DPER-P2.F1
Versión: 1
Fecha: 22/11/2023
Página 4 de 4

**4. NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS**

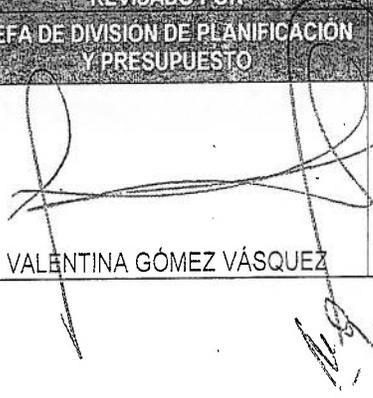
4.6 Observaciones

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma del/la Denunciante  
Fecha:



TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS.

VERSION DE FORMULARIO	FECHA	SECCIONES MODIFICADAS	DESCRIPCION GENERAL DE CAMBIOS
0	16-02-2017	Elaboración Inicial	N/A
1	22-11-2023	Actualización	Actualización, se modificaron contenidos.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
DUEÑO DE PROCESO	JEFA DE DIVISION DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO	JE - E DIVISION ADMINISTRATIVA
 MAXIMILIANO MUÑOZ ESPINOZA	 VALENTINA GÓMEZ VÁSQUEZ	 PATRICIO BRAVO QUINTANA



## Lista de verificación admisibilidad

**1. TIPO DE DENUNCIA RECIBIDA Y LAS CARACTERÍSTICAS DE ESTA**

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

1. Tipo de atentado		Marque
Acoso Sexual		
Acoso Laboral		
Maltrato Laboral		
Otra conducta que atenta a la dignidad de la persona		
Fechas asociadas a la denuncia		
Fecha de Ingreso		Fecha recepción

**REVISIÓN DE LOS ANTECEDENTES INDICADOS EN LA DENUNCIA**

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

Identificación de los involucrados/as		Marque
El/la denunciante indica su nombre, RUT, y Dirección Particular en la denuncia.		
No se individualiza al denunciante.		
El/la denunciante indica el nombre del o los denunciados/as.		
No se individualiza a él o los denunciados/as.		
Observaciones		
Fundamentos de la denuncia		Marque
El/la denunciante expresa los hechos que a su parecer revisten carácter de maltrato, acoso laboral y/o sexual.		
El/la denunciante no expresa hechos que revistan carácter de maltrato, acoso laboral y/o sexual.		
Los hechos narrados concuerdan con la definición de Maltrato indicada en el procedimiento de denuncia.		
Los hechos narrados no concuerdan con la definición de Maltrato indicada en el procedimiento de denuncia.		
Los hechos narrados concuerdan con la definición de Acoso Laboral indicada en el procedimiento de denuncia.		
Los hechos narrados no concuerdan con la definición de Acoso Laboral indicada en el procedimiento de denuncia.		
Los hechos narrados concuerdan con la definición de Acoso Sexual indicada en el procedimiento de denuncia.		
Los hechos narrados no concuerdan con la definición de Acoso Sexual indicada en el procedimiento de denuncia.		
El/la denunciante expresa la forma en que los hechos indicados han afectado su dignidad humana.		
El/la denunciante no expresa la forma en que los hechos indicados han afectado su dignidad humana.		
Observaciones		
Otros antecedentes		Marque
El/la denunciante menciona, dentro de los hechos narrados, a una o más personas que hubieren presenciado o tuvieran noticia del potencial maltrato, acoso laboral y/o sexual que se declara víctima.		
El/la denunciante no menciona, dentro de los hechos narrados, a testigos de los hechos denunciados.		
Observaciones		
Antecedentes adjuntos		Marque



**REVISIÓN DE LOS ANTECEDENTES INDICADOS EN LA DENUNCIA**

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

Ninguna evidencia específica	
Testigos	
Correos electrónicos	
Fotografías	
Video	
Otros documentos de respaldo	
Observaciones	



Subsecretario/a de Bienes  
Nacionales

Fecha:



Anótese, regístrese, notifíquese y archívese.

(FDO.) **SEBASTIAN VERGARA TAPIA**. Subsecretario de Bienes Nacionales.

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento.

Saluda a Ud.,



Distribución:

- Gabinete Ministra de Bienes Nacionales.
- Gabinete Subsecretario de Bienes Nacionales.
- Jefaturas de División Nivel Central.
- Secretarios/as Regionales Ministeriales.
- Jefaturas de Departamento del Nivel Central.
- Jefaturas de Oficinas Provinciales.
- Unidad de Decretos.
- Asociación Nacional de Funcionarios del Ministerio de Bienes Nacionales.
- Servidores Públicos del Ministerio de Bienes Nacionales.
- Archivo Oficina de Partes.
- Director Nacional del Servicio Civil.
- Ministra de la Mujer y Equidad de Género.