

REPUBLICA DE CHILE
 MINISTERIO DE BIENES NACIONALES
 DIVISION PLANIFICACION Y PRESUPUESTO
 MGR/MVMA/ASB/MTM/AMM
 Conductor N° 336271

ACTUALIZA PROCEDIMIENTO DE
 DENUNCIA DE MALTRATO, ACOSO
 LABORAL Y SEXUAL.

30 SEP 2019

SANTIAGO,

EXENTA N° 1128 /.

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. MUNICIP.	
REFRENDACIÓN	
REF. POR \$ IMPUTAC.	
ANOT. POR \$ IMPUTAC.	
DECUC. DTO.	

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"; el DFL N° 1-19.653 de 2001, fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el DFL N° 29 de 2004, texto que refunde, coordina y sistematiza de 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, 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, 2018; lo señalado en las Resoluciones N° 10 de 2017 y N° 6 de 2019, ambas de 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.

C O N S I D E R A N D O:

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.

Que, el Ministerio de Bienes Nacionales cuenta con un procedimiento interno para denuncias de acoso laboral y denuncias de acoso sexual, autorizado mediante Resolución Exenta N° 1887 del 2018.

Ministerio de Bienes Nacionales
Exento de Trámite de Toma de Razón

R E S U E L V O:

Apruébese el Procedimiento de Denuncia de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual del Ministerio de Bienes Nacionales, que se adjunta.

(FDO.) JOSE BARRIA BUSTAMANTE. Subsecretario de Bienes Nacionales (S).

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento.

Saluda a Ud.,


ANDREA SALAS BORDALI
Jefe de División Administrativa

Conductor N°536271

Distribución

Gabinete Sr. Ministro de Bienes Nacionales
Gabinete Sra. Subsecretaria de Bienes Nacionales
Jefaturas de División - Nivel Central
Secretarios/as Regionales Ministeriales
Jefaturas Departamentos - Nivel Central
Jefaturas Oficinas Provinciales
Asociación Nacional de Funcionarios del Ministerio de Bienes Nacionales
Funcionarios/as y Trabajadores/as del Ministerio de Bienes Nacionales
Director Nacional del Servicio Civil
Ministra de la Mujer y la Equidad de Género

1. NOMBRE	Denuncia, Investigación y Sanción de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual.
2. OBJETIVO	Facilitar y estandarizar los procesos de denuncia, ante la autoridad competente, de los hechos que revistan carácter irregular y que contravienen el principio de Probidad Administrativa, en específico, aquellos que denoten conductas asociadas al maltrato, acoso laboral y/o sexual, con la finalidad de generar condiciones de respeto y buen trato al interior del Servicio.
3. ALCANCE	<p>De la misma forma, se busca prevenir hechos de violencia organizacional mediante el desarrollo de un trabajo de sensibilización y formación en igualdad de género de los/as funcionarios/as institucionales.</p> <p>Aplica para todas las personas que trabajan en y para el Ministerio de Bienes Nacionales, entendiéndose por éstas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Funcionarios/as de Planta - Funcionarios/as a Contrata - Contratados/as Honorarios Suma Alzada - Contratados/as Convenios Fondo de Tercero - Consultores/as Externos/as - Personal de Servicios Externalizados - Alumnos/as en Práctica y Pasantes - Visitas <p>Este procedimiento se complementa con las disposiciones normativas para la ejecución de procesos disciplinarios administrativos (investigación sumaria o sumario administrativo), iniciándose con la confección o elaboración de la denuncia sobre maltrato, acoso laboral y/o sexual y finalizando con los planes y/o actividades de reparación de la víctima y/o ambientes laborales comprometidos en los hechos denunciados e investigados.</p> <p>De la misma forma, aborda la elaboración del programa anual de prevención de maltrato, acoso laboral y/o sexual, el que deberá establecer a lo menos formación sobre igualdad de género para partes intervinientes en los procesos de denuncia y acciones de difusión y sensibilización en igualdad de género.</p> <p>Su ámbito de aplicación es nacional, debiendo ser utilizado 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.</p>

ELABORADO POR JEFE DEPARTAMENTO GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS	REVISADO POR JEFE DIVISIÓN PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO	APROBADO POR JEFA DIVISIÓN ADMINISTRATIVA
 MAXIMILIANO MUÑOZ ESPINOZA	 DIPLAP EUGENIO QUEZADA ESPINOZA	 JEFE ANDREA SALAS BORDALI

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:	4
Fecha:	13-08-2019
Página 2 de 16	

4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.

1.	Acoso Sexual	<p>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).</p> <p>El acoso sexual no tiene como único móvil el deseo sexual, sino que pretende la dominación mediante la asimetría de poder entre hombres y mujeres. De esta forma, a través del acoso sexual, se ejerce violencia de género en los lugares de trabajo, con el fin de disciplinar a las mujeres y acentuar su ajenidad al mundo laboral, pudiendo ser ejercida de forma vertical como horizontal.</p> <p>De la misma forma, quienes tienen una orientación sexual y/o una identidad de género distinta a la tradicional, en ciertos espacios laborales, son más vulnerables a acoso sexual, producto de los estereotipos e ideas discriminatorias presentes en la sociedad.</p>
2.	Acoso Laboral	<p>Toda conducta que constituye agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por la jefatura directa, por pares o subordinados/as, en contra de otra/s persona/s, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el/la o los/as afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (Ley N° 20.607).</p> <p>En ambientes laborales donde se desvaloriza el aporte de las mujeres y se discrimina en el sentido de situarlas en espacios simbólicos y reales de poco poder al interior de la institución, es más posible que sufran acoso sexual.</p>
3.	Maltrato Laboral	<p>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/a individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.</p> <p>Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica.</p> <p>Muchas conductas de maltrato tienen un denominador en común: normalización de discriminaciones y prejuicios de género que se minimizan y naturalizan al punto de considerarlo parte normal de la vida laboral.</p>
4.	Violencia contra la Mujer	<p>Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Se incluyen las amenazas violencia de género, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vía pública como en la privada (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)</p>
5.	Denunciante	<p>Persona que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral y/o sexual.</p> <p>El/La Denunciante puede ser la víctima o un/a tercero/a en conocimiento de los hechos constitutivos de maltrato, acoso laboral y/o sexual.</p>
6.	Denunciada o Denunciado	Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.
7.	Víctima	Persona en quien recae la acción de maltrato, acoso laboral y/o sexual.
8.	Denuncia	La relación de hechos que constituyen el acto a denunciar, debidamente registrado en el Formulario Denuncia de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual.

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:	4
Fecha:	13-08-2019
Página 3 de 16	

4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.

9.	Admisibilidad	La denuncia debe cumplir con los siguientes requisitos para entenderse admisible: a) Identificación y domicilio del/de la denunciante. b) Ser fundada, expresando con detalle los hechos que revisten carácter de maltrato, acoso laboral y/o sexual, y la forma en que estos han afectado, a juicio propio, 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.
10.	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 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 los funcionarios con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas lesivas al clima laboral.
11.	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.
12.	Subsecretario/a	Según lo establecido en la Ley N° 18.427 de 1985, Ley Orgánica del Ministerio de Bienes Nacionales, será el/la Jefe/a Superior de Servicio quien conocerá y determinará acciones frente a la existencia de denuncias de maltrato, acoso laboral y/o sexual.
13.	Receptor/a de la Denuncia	El/la Jefe/a Departamento Gestión y Desarrollo de Personas es el/la responsable de recibir la denuncia, en forma personal o mediante correo certificado, y de entregarla, de forma reservada e íntegra, a través de sobre cerrado al/a la Subsecretario/a. En el caso de que la denuncia sea presentada por un/a funcionario/a de regiones, será el/la receptor/a el/la encargado/a administrativo/a, quien deberá derivarlo al/a la Secretario/a Regional Ministerial, o al/a la Subsecretario/a, en el caso que el/la último/a sea el/la denunciado/a, con copia al/a la Jefe/a Departamento Gestión y Desarrollo de Personas.
14.	Investigador/a	Funcionario/a designado/a por la Jefatura Superior de Servicio para desarrollar un proceso de investigación sumaria.
15.	Fiscal	Funcionario/a designado/a por la Jefatura Superior de Servicio para desarrollar un proceso de sumario administrativo.
16.	Sanciones	Entiéndase por sanciones las medidas disciplinarias de a) Censura; b) Multa; c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y d) Destitución, establecidas en el Estatuto Administrativo.
17.	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 privacidad y reserva en el proceso.

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: 4
Fecha: 13-08-2019
Página 4 de 16

4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.

18.	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.
19.	Probidad Administrativa	El principio de probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.
20.	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.
21.	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.
22.	Igualdad de Género	Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantizarán a través de mecanismos equitativos que considere un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.
23.	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.
24.	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.
25.	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.

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.

1.	Constitución Política de Chile, Artículo 19º, 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 Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
3.	Ley 20.005 de 2005, sobre Acoso Sexual, Código del Trabajo.
4.	Ley 20.607 de 2012, sobre Acoso Laboral, Ministerio del trabajo y Previsión Social.
5.	Decreto con Fuerza de Ley 29 de 2004, fija texto refundido, coordinado y sistematizado de Ley 18.834 de 1980, sobre Estatuto Administrativo.
6.	Ley 16.744 de 1968, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales
7.	Ley 20.955 de 2016, perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil.
8.	Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujeres, Resolución Nº 48/104 de 20 de diciembre de 1993, de la Asamblea General de la OEA.
9.	Oficio Presidencial 001 de 2015, Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.
10.	Oficio Presidencial 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.

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:	4
Fecha:	13-08-2019
Página 5 de 16	

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.

11.	Resolución 1 de 2017, del Ministerio de Hacienda, aprueba Normas de Aplicación General en materias de Gestión y Desarrollo de Personas.
12.	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.
13.	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.

MODO DE OPERACIÓN.

ENTRADAS	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES // SALIDAS	RESPONSABLES
<p>GRH-DPER-P2.F1 Formulario Denuncia Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual</p> <p>GDP-DPER-P2.F2 Lista de verificación para declarar admisible denuncia de maltrato, acoso laboral y/o sexual</p>	<p align="center">INICIO</p> <p align="center">Elaborar y presentar denuncia</p> <p align="center">↓</p> <p align="center">Recibir denuncia (3 días)</p> <p align="center">↓</p> <p align="center">Evaluar la denuncia (3 días)</p> <p align="center">¿Admisible?</p> <p align="center">Sí → </p> <p align="center">No ↓</p> <p align="center">Comunicar desestimación de la denuncia</p> <p align="center">↓</p> <p align="center">FIN</p>	<p>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 o Secretario/a Regional Ministerial, en el caso de funcionarios/as regionales.</p> <p>La denuncia debe ser entregada al/a la receptor/a correspondiente.</p> <p align="center">Denuncia Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual</p> <p>Recibe denuncia, entrega copia de recepción al/a la denunciante y explica etapas del proceso.</p> <p>Envía dentro de los 3 días siguientes a recibida la denuncia a la autoridad correspondiente.</p> <p>En caso que el/la receptor/a sea el/la encargado/a administrativo/a, deberá enviar copia de la denuncia al/a la Jefe/a del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.</p> <p>En caso que el/la denunciante solicite que la denuncia sea conocida por la Asociación de Funcionarios, notificará a la agrupación gremial sobre la existencia de la denuncia mediante Oficio Reservado.</p> <p align="center">- Copia Denuncia Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual. - Oficio Reservado informando existencia de denuncia</p> <p>Evalúa la admisibilidad de la denuncia, según los criterios establecidos en Lista de Verificación, dentro del plazo de 3 días desde recibida. De no existir pronunciamiento, se entenderá por admitida la denuncia y procederá instrucción de proceso administrativo.</p> <p align="center">Lista de verificación para declarar admisible denuncia de maltrato, acoso laboral y/o sexual</p> <p>Envía Oficio Reservado GABS al/a la denunciante, con copia la Jefatura Departamento Gestión y Desarrollo de Personas y a la Asociación de Funcionarios, en el caso que se haya solicitado la comunicación de ésta en la denuncia, indicando las razones de desestimación.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, el/la denunciante podrá recurrir a Contraloría General de la República, conforme a las reglas generales.</p> <p align="center">Oficio GABS Reservado desestimación de denuncia</p>	<p>- Denunciante</p> <p>- Jefe/a Departamento Gestión y Desarrollo de Personas - Encargado/a Administrativo/a</p> <p>- Subsecretario/a - Secretario/a Regional Ministerial</p> <p>- Subsecretario/a - Secretario/a Regional Ministerial</p>

ENTRADAS	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES / SALIDAS	RESPONSABLES
	<pre> graph TD A((A)) --> B[Instruir proceso investigativo] B --> C[Dictar Acto Administrativo que instruye proceso (10 días)] C --> D[Desarrollar proceso investigativo (Max. 60 días)] D --> E[Recibir informe fiscal] E --> F{¿Responsable?} F -- Si --> G((B)) F -- No --> H[Sobreseer proceso investigativo] H --> I([FIN]) </pre>	<p>Instruye proceso disciplinario según lo dispuesto en artículos 126 al 145 del Estatuto Administrativo. El Departamento de Gestión 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.</p> <p>Oficio GABS Reservado instruyendo proceso investigativo</p> <p>Confeciona y tramita acto administrativo que inida proceso investigativo, dentro de los 10 días siguientes a recibida la instrucción. Notifica a funcionario/a que es asignado/a como investigador/a o fiscal, el/la cual debe contar con la idoneidad requerida para llevar un proceso de maltrato, acoso laboral y/o sexual.</p> <p>Resolución que instruye proceso</p> <p>Ejecuta proceso investigativo según lo dispuesto por la normativa legal vigente y sugiere aplicación de medida disciplinaria o sobreseimiento del proceso, según corresponda, no pudiendo extenderse más allá de 20 días y 60 de prórroga máxima. Sólo el/la investigador/a o fiscal podrá solicitar declaraciones o los trámites que estime conveniente para determinar la responsabilidad administrativa que se le pueda asignar a los/as funcionarios/as involucrados/as. Además, podrá establecer medidas precautorias para la protección de los/as involucrados/as.</p> <p>Recibe y estudia la vista del/de la investigador/a o fiscal. Estos antecedentes servirán para atribuir las responsabilidades administrativas a el/la/los/las funcionario/a/os/as involucrado/a/os/as, si corresponde.</p> <p>De no establecerse responsabilidades administrativas, la autoridad correspondiente instruirá cerrar el proceso investigativo, enviando copia del acto administrativo a el/la/los/las funcionario/a/os/as involucrado/a/os/as y al/a la Jefe/a Departamento Gestión y Desarrollo de Personas.</p> <p>Resolución que sobresee proceso</p>	<p>- Subsecretario/a - Secretario/a Regional Ministerial</p> <p>- División Jurídica - Encargado/a Jurídico/a - Oficina de partes y archivos</p> <p>- Investigador/a o Fiscal</p> <p>- Subsecretario/a - Secretario/a Regional Ministerial</p> <p>- Subsecretario/a - Secretario/a Regional Ministerial</p>

ENTRADAS	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES / SEÑALAS	RESPONSABLES
<p>GDP-DPER-P2-F3 Formulario Informe Ejecutivo</p>	<pre> graph TD A(()) --> B[Aplicar medida disciplinaria] B --> C[Toma de razón del acto administrativo que aplica medida disciplinaria] C --> D([FIN]) B --> E[Definir acciones de mitigación (5 días)] E --> F[Informar resultados de las acciones de mitigación a Jefe/a Superior (5 días)] F --> G[Reportar evaluación de la aplicación del procedimiento] G --> H([FIN]) </pre>	<p>En el caso de demostrarse responsabilidades administrativas atribuibles a funcionarios/as del Servicio, el/la Jefe/a Superior del mismo dictará acto administrativo que aplique las medidas disciplinarias establecidas en el Estatuto Administrativo, la que será enviada a Contraloría General de la República para el trámite de toma de razón y posteriormente notificada mediante copia a el/la/los/las funcionario/a/os/as involucrado/a/os/as y a la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.</p> <p>Resolución que aplica medida(s) disciplinaria(s)</p> <p>Toda aplicación de medida disciplinaria debe ser tomada de razón por el órgano contralor, quien una vez realizado este proceso, remitirá al Servicio el acto administrativo para notificar a el/la/los/las funcionario/a/os/as involucrado/a/os/as y a la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.</p> <p>Resolución, tomada de razón</p> <p>Dentro de los 05 días siguientes de emitido el acto administrativo que aplica medida disciplinaria, en conjunto con la jefatura del área desde donde surge la denuncia, se planifica acción/es de mitigación correspondiente/s. El tiempo de aplicación de las acciones dependerá de la naturaleza de las mismas.</p> <p>Informe Ejecutivo</p> <p>Dentro de los 05 días siguientes a finalizada la implementación de las acciones de mitigación, reporta la aplicación y conclusiones a Subsecretario/a y/o Secretario Regional Ministerial correspondiente.</p> <p>Oficio GABS informa resultados aplicación de las acciones de mitigación</p> <p>Reporta la evaluación de la aplicación del presente procedimiento a la Dirección Nacional del Servicio Civil, por los medios que ésta establezca.</p> <p align="center">Sistema de Gestión por el NSC</p>	<p>- Subsecretario/a</p> <p>- Contraloría General de la República</p> <p>- Jefe/a Departamento Gestión y Desarrollo de Personas</p> <p>- Jefe/a de equipo objeto de intervención</p> <p>- Jefe/a Departamento Gestión y Desarrollo de Personas</p> <p>- Jefe/a Departamento Gestión y Desarrollo de Personas</p>

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: 4 Fecha: 13-08-2019
		Página 9 de 16

6. OBSERVACIONES.

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.

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 aquéllos 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 Nº 18.575 "Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado", establece en su Artículo 52º 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 4º de este Título, en su caso"*.

El Estado de Chile, a través del Poder Legislativo, ha establecido 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.

Acciones para hacer efectiva la denuncia, de acuerdo a lo establecido en el artículo 90 B del Estatuto Administrativo:

1. La denuncia deberá formularse por escrito y firmada por el/la denunciante.
2. La denuncia deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:
 - a) Identificación y domicilio del/de la denunciante.
 - b) Narración circunstanciada de los hechos.
 - c) 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.
 - d) Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
3. Las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente podrán entenderse por no presentadas.
4. El servicio dispone que la recepción de denuncias se realizará mediante la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, o del Encargado/a Administrativo/ en las Secretarías Regionales Ministeriales, figura complementaria a la Oficina de Partes, que ya tiene ese rol entregado por el Estatuto 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.
5. El/la Subsecretario/a 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.
6. Si la denuncia presentada cumple con los requisitos expuesto en el punto 2, se recomienda a la autoridad de servicio iniciar el sumario administrativo 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.
7. Una vez formalizada la denuncia, si ésta es acogida o entendida como presentada, la Jefatura Superior del Servicio deberá instruir a un/a Fiscal y Actuario/a para la apertura de un procedimiento disciplinario, con la finalidad de

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:	4
Fecha:	13-08-2019
Página 10 de 16	

6. OBSERVACIONES.

investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

8. 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 los/as Funcionarias y Funcionarios con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas lesivas al clima laboral. Por otro lado el/la investigador/a o fiscal designado/a tendrá todas las facultades para establecer medida precautorias y de protección a la víctima.
9. De la misma forma, se generará al mes de marzo de cada año un plan de prevención de acciones de violencia organizacional, el que se aplicará abordando medidas precautorias tales como el decálogo del buen trato, acciones formativas y de sensibilización mediante los medios de comunicación interna que disponga el Ministerio de Bienes Nacionales. Este plan involucrará a los/as funcionarios/as, receptores/as de denuncias e investigadores/as o fiscales.

Es necesario definir los conceptos que utilizaremos en este documento, y que darán cuenta de qué son estos fenómenos y cuando se está frente a una situación del tipo, para garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio al interior de la Administración Pública y adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres, promoviendo ambientes laborales sanos.

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 y clientes/as o pacientes, 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.

6. OBSERVACIONES.

Maltrato Laboral

Si bien el concepto de acoso es el más utilizado y tematizado, no debemos olvidar que existe otra manifestación de violencia organizacional que no está tipificada ni existe normativa que lo sancione como tal: el maltrato 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 compañeros/as de trabajo. El efecto de esta acción agresiva puede ser el menoscabo y humillación, causado por acciones discriminatorias u otras que vulneren sus derechos fundamentales.

Cuando hablamos de maltrato laboral nos referimos a las siguientes conductas más comunes:

- La conducta violenta es generalizada ya que no existen distinciones frente a la "víctima", sino más bien la conducta es para todos/as por igual, lo que podría atribuirse a problemas de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales. Sin embargo, no importando la causa de la conducta, tenemos que centrarnos en el daño que provoca el maltrato y lo complejo de esta acción, por tanto la gestión que se realice para controlar, evitar y mitigar estos comportamientos serán esenciales.
- 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/la agresor/a 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.
- 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.
- Al estar frente a una acción del tipo maltrato, la agresión es esporádica ya que como no se tiene una víctima ni un objetivo común, podemos pensar que el/la maltratador/a se encuentra de buen ánimo y no grita ni insulta a nadie, luego al día siguiente tiene un mal momento lo que detona su malestar, violencia y humillación a otros u otras.
- 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.
- Frecuentemente está asociadas a las discriminaciones y prejuicios de género. Por ejemplo: 1) no considerar las opiniones de las funcionarias o contratadas a honorarios minimizando su aporte; comentarios denigrantes u ofensivos respecto de las mujeres de manera ocasional; reaccionar de manera desproporcionada y magnificar situaciones problemáticas cuando las involucradas son mujeres; poner trabas o no hacer expedito el uso de permisos relacionadas con maternidad o paternidad.

Lo anterior, se resume en la siguiente tabla:

Maltrato laboral	Acoso laboral
Es una conducta generalizada	Es una conducta selectiva
La acción es evidente	La acción es silenciosa
No tiene un objetivo específico	Su objetivo es desgastar a la víctima
La agresión es esporádica	El hostigamiento es reiterado
Afecta la dignidad de las personas	Afecta la dignidad de las personas

Acoso Laboral

Respecto al Acoso Laboral, la ley N° 20.607, publicada el 8 de agosto de 2012, tipifica la conducta y modifica el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, sancionando las prácticas de acoso laboral.

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:	4
Fecha:	13-08-2019
Página 12 de 16	

6. OBSERVACIONES.

Contrario a lo anterior, estamos frente a una conducta del tipo acoso cuando *“los hostigamientos son periódicos realizados en el lugar del trabajo con la finalidad de humillar y marginar a un/a determinado/a trabajador/a, provocando, incluso, su renuncia, muchas veces acompañada de daños de salud como la depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicosomáticos”*. Para facilitar la identificación de las conductas del tipo Acoso Laboral, se han extraído algunos ejemplos elaborados por el psicólogo español Iñaki Piñuel, quien si bien, opta por el concepto de Mobbing para organizar su modelo de trabajo, genera descripciones conductuales aplicables a esta propuesta.

Ejemplos de conductas abusivas: sean comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos:

- Gritar, avasallar o insultar la víctima cuando está solo/a 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 decir nada al/a la trabajador/a.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros/as compañeros/as o jefes/as.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo/a) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalismo.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él/ella, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los/as demás trabajadores/as, caricaturizándolo/a o parodiando.
- Animar a otros/as compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
- 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 del/de la trabajador/a para impedir ejercicio de derechos laborales (jefatura de hogar, familiares enfermos/as), entre otros.

Acoso Sexual

El acoso sexual es, sobre todo, una manifestación de relaciones de poder y desigualdad de género, debido a que culturalmente no se le ha asignado poder en este ámbito a la mujer, percibiéndosele en muchos casos como “objeto sexual”.

La ley N° 20.005, publicada el 18 de marzo de 2005, tipifica y sanciona el acoso sexual y expresa en su definición que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ellas, entre otras conductas, el acoso sexual.

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: 4
Fecha: 13-08-2019
Página 13 de 16

6. OBSERVACIONES.

Distinguiendo algunos conceptos que se desprenden de la definición de Acoso Sexual, según lo que señala la normativa, es posible mencionar lo siguiente:

- a) Realizada por una persona:
 - Significa que el acoso sexual, incluye no solo el acoso de un hombre a una mujer, sino también la situación contraria y entre personas del mismo sexo.
 - El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.
- b) Sin consentimiento:
 - La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no puede alegar posteriormente acoso sexual.
- c) Por cualquier medio:
 - Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del/de la acosador/a sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido.
- d) Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo:
 - Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualquier otra decisión relativa al empleo.
 - Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

Para facilitar la identificación de las conductas del tipo Acoso Sexual, se presentan algunos ejemplos y descripciones conductuales:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces con connotación sexual): equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.
- 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. Estos comportamientos asignan a los/as acosados/as un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los/as afectados/as se sientan incómodos/as o amenazados/as, afectando su situación laboral.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas ellas de carácter sexual): el acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el/la acosado/a.
- Las manifestaciones de acoso sexual en sus diversas formas están asociadas a rasgos culturales y estereotipos sexistas que aun prevalecen, a pesar de la masiva entrada de las mujeres a la fuerza de trabajo.

Otras conductas como el intento de violación y la coacción para la obtención de relaciones sexuales serán tratadas como delito.

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: 4
Fecha: 13-08-2019
Página 14 de 16

6. OBSERVACIONES.

Las acciones de mitigación deberán tender al restablecimiento un ambiente laboral saludable. Es responsabilidad de la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas liderar la planificación y ejecución de las mismas.

Con los resultados de la ejecución de las acciones de mitigación darán origen a un informe ejecutivo que consolidará la información. Es responsabilidad de la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas realizar dicho informe, al mismo tiempo que debe ser informado, mediante oficio reservado, al/ a la Subsecretario/a de Bienes Nacionales.

Sanciones

De encontrarse responsabilidad administrativa por medio de procesos disciplinarios derivados de una denuncia de maltrato, acoso laboral y sexual, se aplicarán al/a la funcionario/a que corresponda las medidas disciplinarias propuestas por el/la fiscal y aprobadas por la Jefatura Superior del Servicio, contenidas en el Título V "De la responsabilidad administrativa" del DFL N° 29 de 2004, texto que refunde, coordina y sistematiza la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, específicamente lo contemplado en los artículos 121 al 125.

Entiéndase por sanciones las medidas disciplinarias de a) Censura; b) Multa; c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y d) Destitución.

7. CONTROL DE REGISTROS

FORM	IDENTIFICACIÓN	PROPIETARIO DEL ACTIVO DE INFORMACIÓN	RESPONSABLE EMISIÓN	TIEMPO DE RETENCIÓN / RECUPERACIÓN	ALMACENAMIENTO		DISPOSICIÓN	NIVEL DE CRITICIDAD		
					MEDIO DE SOPORTE	LUGAR / RESPONSABLE		CONFIDENCIALIDAD	INTEGRIDAD	DISPONIBILIDAD
GDP-DPER-P2.F1	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	Oficio Reservado informando existencia de denuncia	Receptor/a de denuncia	Receptor/a de denuncia	Permanente / Nombre y fecha	Papel	Archivo / Departamento Gestión y Desarrollo de Personas o Unidad Administrativa	No aplica	Reservada	Media	Media
GDP-DPER-P2.F2	Lista de verificación para declarar admisible denuncia de maltrato, acoso laboral y/o sexual	Subsecretario/a	Subsecretario/a	Permanente / Nombre y fecha	Papel	Archivo GABS / Subsecretario/a	No aplica	Reservada	Media	Media
No aplica	Oficio GABS Reservado desestimación de denuncia	Subsecretario/a	Subsecretario/a	Permanente / Nombre y fecha	Papel	Archivo GABS / Subsecretario/a	No aplica	Reservada	Media	Media
No aplica	Oficio GABS Reservado instruyendo proceso investigativo	Subsecretario/a	Subsecretario/a	Permanente / Nombre y fecha	Papel	Archivo GABS / Subsecretario/a	No aplica	Reservada	Media	Media
No aplica	Resolución que instruye proceso	Subsecretario/a	Subsecretario/a	Permanente / Nombre y fecha	Papel	Archivo GABS / Subsecretario/a	No aplica	Reservada	Media	Media
No aplica	Resolución que sobresee proceso	Subsecretario/a	Subsecretario/a	Permanente / Nombre y fecha	Papel	Archivo GABS / Subsecretario/a	No aplica	Reservada	Media	Media
No aplica	Resolución que aplica medida(s) disciplinaria(s)	Subsecretario/a	Subsecretario/a	Permanente / Nombre y fecha	Papel	Archivo GABS / Subsecretario/a	No aplica	Reservada	Media	Media
GDP-DPER-P2-F3	Informe Ejecutivo	Jefe/a Departamento Gestión y Desarrollo de Personas	Jefe/a Departamento Gestión y Desarrollo de Personas	Permanente / Nombre y fecha	Digital	Carpeta compartida / Jefe/a Departamento Gestión y Desarrollo de Personas	No aplica	Uso interno	Media	Media

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: 4
Fecha: 13-08-2019
Página 15 de 16

7. CONTROL DE REGISTROS										
FORMA	IDENTIFICACIÓN	PROPIETARIO DEL ACTIVO DE INFORMACIÓN	RESPONSABLE EMISIÓN	TIEMPO DE RETENCIÓN / RECUPERACIÓN	ALMACENAMIENTO		DISPOSICIÓN	NIVEL DE CRITICIDAD		
					MEDIO DE SOPORTE	LUGAR / RESPONSABLE		CONFIDENCIALIDAD	INTEGRIDAD	DISPONIBILIDAD
No aplica	Oficio GABS informa resultados aplicación de las acciones de mitigación	Jefe/a Departamento Gestión y Desarrollo de Personas	Jefe/a Departamento Gestión y Desarrollo de Personas	Permanente / Nombre y fecha	Papel	Archivo Gestión y Desarrollo de Personas / Jefe/a Departamento Gestión y Desarrollo de Personas	No aplica	Uso interno	Baja	Baja

