



POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

1. INTRODUCCIÓN.

El Ministerio Público busca promover el buen trato laboral al interior de la Institución, propiciando conductas de respeto a la dignidad humana, con la finalidad de que las relaciones laborales se basen en un trato digno hacia las personas, favoreciendo el desarrollo de las potencialidades de todos quienes trabajan en la organización.

En concordancia con los lineamientos del Plan Estratégico Institucional y particularmente con el objetivo orientado a relevar a las personas como actores claves en el desarrollo de la Institución, se busca que el aporte de todas las personas se realice en un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta constitutiva de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual.

Consecuentemente, se considera de la mayor relevancia que todas las personas que se desempeñan en el Ministerio Público puedan acceder a un procedimiento conocido y expedito para realizar las respectivas denuncias, en los casos en que se vean afectados por dichas conductas.

El Ministerio Público reconoce expresamente que la regulación de la Política definida en este documento, y el procedimiento de denuncia establecido y su uso por parte de funcionarios, fiscales y de otras personas a quienes resulta aplicable, no obsta, restringe, ni sustituye de ninguna manera su facultad de accionar o recurrir a las instancias jurisdiccionales para hacer valer sus derechos.

Las políticas definidas en este documento son aplicables a todos los funcionarios y fiscales del país, incluyendo también a aquellas personas contratadas bajo la modalidad de honorarios, estudiantes en práctica, y todas aquellas personas que trabajen en el Ministerio Público bajo otras figuras contractuales o convenios, con las adecuaciones reglamentarias que sean pertinentes según su situación.

2. MARCO CONCEPTUAL.

Para fijar el marco conceptual para la aplicación de las políticas que se establecen más adelante, se acogen las definiciones y los conceptos que el Servicio Civil ha sugerido a través de las "Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual" (MALS) y en otros documentos de esa misma Institución. Se han incorporado también aportes propuestos por las Asociaciones de Funcionarios del Ministerio Público y de la Asociación Gremial de Fiscales.

De acuerdo con los lineamientos del Servicio Civil, se busca garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio y adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre todas las personas al interior de la Institución, promoviendo ambientes laborales sanos.

Abordar conductas que vulneran la dignidad de las personas, hace referencia al concepto más amplio de **violencia organizacional**: cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la

personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Puede darse en los siguientes sentidos:

- **Vertical descendente:** desde la jefatura hacia un subordinado/a.
- **Vertical ascendente:** desde los subordinados/as hacia la jefatura.
- **Horizontal:** se da entre pares o grupos de pares.

Estas conductas que vulneran la dignidad de las personas impactan a la organización por completo, ya que no afecta solamente a víctima y victimario. Los equipos de trabajo y toda la organización en su conjunto se ven involucrados y dañados cuando se producen estos hechos. Su adecuado enfrentamiento requiere, además, incorporar **criterios de género** en la prevención e investigación.

2.1. Maltrato Laboral

El Instructivo Presidencial del 2006 sobre Buenas Prácticas Laborales lo describe como “cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada, 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. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica”.

El maltrato no está dirigido a una persona en específico con el objetivo de desgastarla y que renuncie, como sucede en el acoso laboral. Se dirige a diversas personas indistintamente, aunque no sea a todo un grupo por igual, siendo conductas evidentes.

Constituye un atentado a la dignidad de una persona y, al igual que el acoso laboral, es una conducta que constituye agresión, pudiendo ejercerlo una jefatura, un par, una persona subalterna o un conjunto de compañeros de trabajo. El efecto de esta acción agresiva puede ser el menoscabo y la 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 por igual, lo que podría atribuirse a problemas de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales. Sin embargo y 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 serán esenciales las gestiones que se realicen para controlar, evitar y mitigar estos comportamientos.
- 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 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 maltratador 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.

2.2. Acoso Laboral

El concepto de acoso laboral fue incorporado en el artículo 2° inciso 2° del Código del Trabajo, mediante la Ley 20.607, publicada en el Diario Oficial con fecha 08 de agosto de 2012, que lo describe como acto contrario a la dignidad de la persona, “entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”.

El acoso laboral cumple con algunas de las siguientes características, que lo distinguen del maltrato laboral:

- La conducta de acoso laboral es selectiva.
- La acción es silenciosa.
- Su objetivo es desgastar a la víctima.
- El hostigamiento es reiterado.

No constituye acoso laboral las conductas ocasionales, aisladas o conflictos incipientes, así como el estrés derivado del exceso de trabajo, una amonestación de la jefatura directa, críticas aisladas, o bien las jornadas de trabajo extensas o la prestación de servicios en precarias condiciones laborales no manejables por la jefatura.

Contrario a lo anterior, podemos estar frente a una conducta del tipo acoso cuando “los hostigamientos son reiterados y sistemáticos con la finalidad de humillar y marginar a un determinado trabajador, provocando, incluso, su renuncia, muchas veces acompañada de daños a la salud como depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicósomáticos”.

Para facilitar la identificación de las conductas del tipo acoso laboral, se presentan algunos ejemplos de acciones y descripciones conductuales, y se entenderá por práctica de acoso laboral la ocurrencia reiterada de una o más de este tipo de acciones o conductas, entre otras:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está 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 decir nada al 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 jefaturas.
- Ignorar o excluir, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia 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 Institución 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, 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 demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.
- Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

2.3. Acoso Sexual

El concepto de acoso sexual fue incorporado en el artículo 2° inciso 2° del Código del Trabajo, mediante la Ley 20.005, publicada en el Diario Oficial con fecha 18 de marzo de 2005, indicando que ocurre cuando una conducta no deseada, de naturaleza sexual, interfiere con el trabajo individual y se constituye en una forma de comportamiento inaceptable, que atenta contra los derechos fundamentales de la persona. Para su definición, se tendrá como referencia el artículo 1° de la Ley N° 20.005, que entiende por tal conducta “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”.

Distinguiendo algunos conceptos que se desprenden de la definición de acoso sexual, según lo que señala la normativa de referencia, se menciona 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 libre y espontáneo es determinante para configurar el acoso sexual. Es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta libremente por su propia voluntad, no se configura el 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 acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido.

d. Amenazan o perjudican su situación laboral o sus 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, la continuidad en el empleo, la promoción, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas 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, y se entenderá por práctica de acoso sexual la ocurrencia de una o más conductas como las siguientes:

- 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, 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 de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Estos comportamientos reflejan que se asigna a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual (exhibición de fotos con características sexuales o gestos de carácter 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 afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación o ambiente 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 se configura no solo cuando se trata de una tentativa para iniciar relaciones sexuales,

sino también cuando es 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 acosado o acosada.

3. MARCO NORMATIVO.

Antecedentes normativos:

- Ley 19.640 Orgánica Constitucional del Ministerio Público.
- Reglamentos de Personal para Fiscales.
- Reglamento de Personal para Funcionarios.
- Reglamento de Responsabilidad Administrativa para Funcionarios y Fiscales del MP.

Normas Referenciales:

- Ley 20.005 de 2005, que “Tipifica y sanciona el acoso sexual” e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo y el Código del Trabajo.
- Instructivo Presidencial Código de Buenas Prácticas Laborales (2006).
- Ley 20.607 de 2012, que “Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral”, modificando el Estatuto Administrativo y también el Código del Trabajo.
- Instructivo Presidencial N° 001-2015, sobre buenas prácticas laborales en el desarrollo de Personas en el Estado.
- Instructivo Presidencial N° 006-2018 sobre Igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual.
- Constitución Política de la República de Chile, artículo 19, N° 1 que asegura “el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”.
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.
- Ley 19.628, sobre protección de la vida privada.
- Ley 20.205, que protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al principio de probidad.
- Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención do Belem do Pará).

4. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL MINISTERIO PÚBLICO.

El fomento de ambientes de trabajos sanos y de relaciones laborales basadas en un trato digno, considera tres ejes de actuación:

- Prevención.
- Investigación, protección y sanción.
- Seguimiento.

4.1. POLÍTICA DE PREVENCIÓN.

a. Objetivos.

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

Será de responsabilidad de todos los funcionarios y fiscales colaborar en el cuidado y mantención de un buen ambiente laboral, correspondiendo a las máximas Autoridades Nacionales y Regionales, tomar las acciones necesarias para:

- Desarrollar la gestión preventiva del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, procurando generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato, cordialidad y la protección de los derechos de las personas.
- Garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana, evitando todo trato prepotente, abusivo, irrespetuoso o discriminatorio al interior de la Institución.
- Adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre todas las personas, promoviendo sanos ambientes laborales.

b. Activación.

- Permanente.

c. Responsable.

- A nivel nacional: la División de Recursos Humanos.
- A nivel regional: los Fiscales Regionales a través de sus Unidades de Recursos Humanos.

d. Contenidos.

- **Inducción:** se incluirá un módulo sobre la existencia de las Políticas de Prevención y Tratamiento del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, destinado a los nuevos fiscales, funcionarios y estudiantes en práctica.
- **Difusión:** se entregará una copia digital de las Políticas a todos los integrantes de la Fiscalía de Chile y se publicará de forma permanente en la Intranet. Periódicamente se difundirá información sobre las vías de actuación y ejemplos de las conductas que constituyen maltrato y acoso laboral o sexual.

- **Formación:** se podrá incluir la temática en las actividades formativas de los programas anuales de la Política de Calidad de Vida y/o de la Academia, buscando fomentar el buen clima laboral y las conductas preventivas del maltrato o acoso laboral y sexual. Se considerará especialmente a los actores críticos del Procedimiento de Denuncia e Investigación, tales como investigadores o directores de asociaciones de funcionarios o de fiscales.
- **Liderazgo:** se realizarán actividades específicas de formación para las jefaturas, con el objeto principal de ayudarles a identificar aquellos factores que pueden generar conductas de maltrato o acoso y reforzar las conductas esperadas de los líderes en la temática. Se considerará en la definición de sus perfiles aspectos relacionados con gestión de personas. En su evaluación de desempeño se vinculará con el Rol de Jefatura el manejo de esta temática.

4.2. POLÍTICA DE INVESTIGACIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN.

4.2.1. Principios del Procedimiento de Denuncia e Investigación.

El procedimiento de denuncia y posterior curso de acción, tendrá como marco los siguientes principios básicos que guiarán el desarrollo del mismo:

- **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación incorpora como base fundamental, la confidencialidad y privacidad de las partes involucradas, constituyéndose la difusión arbitraria de la información en un hecho sancionable, sin perjuicio de los derechos del denunciante e investigado, conforme a las normas del debido proceso.
- **Rapidez:** Tanto el análisis de la denuncia como la resolución de los cursos de acción deberán ajustarse a los plazos establecidos para este procedimiento y en el Reglamento de Responsabilidad Administrativa de Fiscales y Funcionarios del MP cuando corresponda, de manera de evitar la burocratización de los procesos.
- **Responsabilidad:** Cada persona que realice o efectúe una denuncia, debe tener presente la magnitud de la acusación; por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde. Una denuncia que sea identificada como dolosamente falsa constituye una infracción que puede ser sancionada de acuerdo con el Reglamento de Responsabilidad Administrativa.
- **Imparcialidad:** Las personas que intervengan en el análisis o investigación de las denuncias, deben ser imparciales y tener una visión objetiva de los procesos, sin sesgo ni conducta estigmatizadora para ninguna de las partes involucradas.
- **Igualdad de Género:** Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de todas las personas, que se garantizan a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios y las oportunidades.
- **Probidad Administrativa:** Consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo con preeminencia del interés general sobre el particular.

- **Idoneidad:** Se debe procurar que la persona a cargo de investigar una denuncia por Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, cuente con los conocimientos, las habilidades y capacidades propias, que le permitan realizar un trabajo de calidad, que asegure una investigación idónea.
- **Debido proceso:** Se debe entender que cada proceso de investigación recoge los principios del debido proceso legal, esto es, derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia del órgano que conoce de la denuncia como de las sanciones que se aplicarán, y el derecho a conocer el contenido de la denuncia.
- **Protección a la dignidad de las personas:** Se debe proteger tanto la dignidad de la víctima como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

4.2.2. Definiciones.

- Denuncia:** Corresponde a la manifestación formal y de acuerdo al procedimiento establecido, de ser víctima o de tener conocimiento de práctica de maltrato, acoso laboral o acoso sexual en la Institución.
- Denunciante:** Persona o Asociación que representa a una o más personas, y que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral o acoso sexual.
- Denunciado/a:** Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.
- Víctima:** Persona en quien recae la acción de maltrato, acoso laboral o acoso sexual.
- Equipo Técnico de la Fiscalía Nacional:** Equipo de trabajo cuya función será asesorar a las Fiscalías Regionales en prevención, investigación y seguimiento sobre maltrato, acoso laboral y acoso sexual. Su funcionamiento y composición serán definidos por Resolución del Fiscal Nacional.
- Rol Jefaturas y Profesionales de Recursos Humanos:** Todas las jefaturas y profesionales de la División y Unidades de RRHH deberán estar en condiciones de entregar información respecto del procedimiento de denuncia de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, a quien la solicite.
- Receptor de Denuncia:** Todas las denuncias deberán ser dirigidas al Fiscal Regional respectivo o al Fiscal Nacional si corresponde. Sin embargo, se podrá canalizar la entrega de la denuncia a través de:
 - Gerencia o Jefatura de Recursos Humanos, según corresponda, o quien(es) éstos designen para tales efectos; u
 - Oficina de Partes.

4.2.3. Características especiales de la Investigación.

- Siempre que exista una denuncia formal, se realizará una Investigación Administrativa.
- El investigador deberá consultar al Equipo Técnico de la Fiscalía Nacional.
- Si corresponde o es solicitado, se realizará entrevista a la Asociación respectiva.

- Si procede, se instruirán acciones de protección inmediata, mientras se investiga.
- Finalizada la investigación, las Unidades de Recursos Humanos y la jefatura correspondiente deberán realizar acciones tendientes a mitigar los efectos negativos que la situación haya producido en el clima laboral

Las reglas antes señaladas, en lo que corresponda, serán incorporadas al Reglamento de Responsabilidad Administrativa de Fiscales y Funcionarios.

4.2.4. De la recepción y contenido de la Denuncia.

- a. La denuncia deberá formularse por escrito y estar firmada por el denunciante.

Las personas, ya sea que sufran o conozcan de hechos definidos como maltrato, acoso sexual o laboral, tendrán el derecho a denunciarlos. Sin perjuicio de lo anterior, quienes desempeñen cargos de jefatura, tendrán la obligación de denunciar cuando tomen conocimiento de hechos de MALS por el relato de la víctima.

Se adjunta al presente procedimiento, el **Formulario de Denuncia de Maltrato o Acoso Laboral o Sexual**, el cual debe estar disponible además en la intranet de la Institución y en la División o Unidades de Recursos Humanos.

Será admisible la denuncia aunque no se presente en el formulario, en tanto contenga los requisitos mínimos a los que se alude más adelante.

- b. La denuncia debe estar dirigida al Fiscal Regional respectivo o al Fiscal Nacional en caso de una situación denunciada dentro de la Fiscalía Nacional.

En el caso en que una denuncia sea contra un Fiscal Regional, ésta deberá ser dirigida directamente al Fiscal Nacional.

- c. Las denuncias se deben entregar en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter confidencial.

En su contenido podrá solicitarse que sean secretos la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes, nombres de testigos y/o documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia. Lo anterior, debiendo tenerse presente que los antecedentes aportados en la denuncia y los que se incorporen en el curso de la investigación, no podrán ser secretos ni para la víctima ni para el investigado, de acuerdo a las normas del Reglamento de Responsabilidad Administrativa.

Si él o la denunciante formularen la petición del inciso precedente, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información, sin perjuicio de los derechos de la víctima y del investigado conforme a las normas del debido proceso.

Ante la gravedad de los hechos, serán declaradas no admisibles las denuncias anónimas; por tanto, deberá existir una clara identificación de las partes involucradas y las circunstancias que motivaron su presentación.

Las Asociaciones de Funcionarios y Fiscales, al tomar conocimiento de hechos constitutivos de MALS, podrán realizar la respectiva denuncia.

- d. En el caso de que la denuncia sea recibida por la Jefatura de Recursos Humanos de una Fiscalía Regional, o la Gerencia de Recursos Humanos en el caso de la Fiscalía Nacional, o quien haya sido designado para estos efectos, le corresponderá solo un rol canalizador.

Este **receptor** deberá:

- Registrar la recepción de la denuncia en un libro de correspondencia especial para estos efectos.
 - Completar personalmente el registro de la recepción de la denuncia, timbrar y firmar.
 - Entregar fotocopia de este registro al denunciante en el momento de la denuncia.
 - Hacer entrega de la denuncia a la Autoridad a la que vaya dirigida, vía Oficina de Partes o en forma directa, en el plazo máximo de un día hábil desde que la recibió.
- e. La denuncia deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:
- Nombre, unidad, Fiscalía Nacional, Regional o Local y cargo del denunciante.
 - E-mail personal, teléfono y/o dirección de contacto del denunciante.
 - Narración de los hechos y sus circunstancias.
 - La individualización de la(s) víctima(s) de los hechos (en caso de no coincidir con denunciante), quién(es) los hubieren cometido y de la(s) persona(s) que los hubieren presenciado o que tuviere(n) noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
 - Acompañar y/o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
 - Las denuncias que no cumplan con lo indicado anteriormente, serán devueltas al denunciante sin tramitar, ordenando que se complementen los antecedente omitidos en un plazo de dos días hábiles, bajo apercibimiento de tenerse por no presentadas.
- f. Recibida una denuncia formal, la **autoridad** ordenará instruir una investigación administrativa que se tramitará conforme con el Reglamento de Responsabilidad Administrativa de Fiscales y Funcionarios del Ministerio Público. Se deberá priorizar la designación de un investigador capacitado previamente en MALS. Podrá también, en la misma resolución, ordenar las medidas de protección que correspondan, de acuerdo con la gravedad de los hechos denunciados.

En cuanto se reciba una denuncia, las **Fiscalías Regionales** deberán informar por correo electrónico al Equipo Técnico de la Fiscalía Nacional y, posteriormente, comunicar el resultado y las medidas instruidas.

En el caso que la autoridad que recibe la denuncia carezca de competencia para resolver su procedencia, tendrá un término de 24 horas para remitirla a la autoridad que considere competente.

En el caso que los hechos denunciados configuren un delito, la autoridad o el investigador, cuando los antecedentes de la investigación lo ameriten, formulará la respectiva denuncia.

- g. Será deber del **investigador** adoptar inmediatamente las medidas tendientes a proteger a la o las víctimas, para asegurar la integridad de éstas y aminorar el impacto emocional tras los incidentes denunciados.

Cuando la víctima exprese síntomas o malestar físico o psicológico a raíz de los hechos denunciados, deberá informársele la posibilidad de concurrir a la Asociación Chilena de Seguridad, para solicitar que se evalúe la existencia de una enfermedad profesional.

Para la mejor adopción de medidas, el investigador asignado deberá coordinarse con el Equipo Técnico de Fiscalía Nacional, instancia que tendrá como función asesorar a los investigadores de todo el país.

- h. En los casos que se realice una **denuncia falsa** con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada y se comprobare este hecho por medio de la Investigación Administrativa, podrá ser sancionado disciplinariamente.
- i. **Medidas Precautorias:** Se deben considerar medidas precautorias que no impliquen menoscabo o pérdida de derecho para los involucrados.
- j. La víctima no podrá ser trasladada de localidad o de la función que desempeñe, sin su autorización por escrito.
- k. La víctima no será objeto de calificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, salvo que expresamente la solicite la víctima. Si no lo hiciere, registrará su última calificación para todos los efectos legales.

4.3. POLÍTICA DE SEGUIMIENTO.

Para los efectos de seguimiento de las políticas anteriores, el Equipo Técnico de la Fiscalía Nacional implementará un Observatorio de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, que actuará en la forma que se indica a continuación.

a. Objetivos.

- Sistematizar y difundir las prácticas que aporten a las estrategias tendientes a fomentar el buen trato laboral.
- Monitorear el cumplimiento de las instrucciones de las Investigaciones Administrativas en materia de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual.
- Sistematizar y analizar los antecedentes recopilados en el Observatorio de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, aportando a la homogeneidad en la aplicación de medidas preventivas de protección y de sanciones ante hechos similares.
- Realizar recomendaciones para la implementación de actividades de intervención sobre Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual.
- Analizar los casos, para incorporarlos en las actividades de formación o difusión sobre Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual.

b. Activación.

- Cada vez que el Equipo Técnico ingrese al Observatorio una denuncia de maltrato, acoso laboral y acoso sexual.
- Permanentemente, en cuanto al análisis y observaciones a los antecedentes recopilados por el Observatorio de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual.
- La información recopilada será compartida con las Asociaciones de Funcionarios y Fiscales al menos semestralmente, resguardando la confidencialidad respecto de los involucrados, para con sus observaciones y aportes elaborar un reporte semestral para el Fiscal Nacional.

c. Responsable.

- El Equipo Técnico de la Fiscalía Nacional.
- Asociaciones de Fiscales y Funcionarios que participen en el análisis de antecedentes recopilados por el Equipo Técnico y que aporten en la elaboración del reporte semestral para el Fiscal Nacional.

d. Contenidos.

- **Registro:** conocer los casos y tener información estandarizada, resguardando la confidencialidad de los afectados.
- **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.
- **Observaciones:** retroalimentar sobre la implementación de las actividades, posibilidades de mejora, necesidades de formación o intervención.

ANEXO N°1

FORMULARIO DE DENUNCIA DE MALTRATO O ACOSO LABORAL O SEXUAL

INDICACIONES:

Previo a realizar una denuncia, se solicita expresamente LEER el documento POLÍTICAS DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL de la Institución, con el fin de que pueda conocer las definiciones, alcances, plazos y otros antecedentes que puedan facilitar y mejorar la información entregada en su denuncia. El procedimiento referido debe estar disponible en la INTRANET institucional, regional, o puede ser solicitado a la Gerencia o Jefatura de Recursos Humanos de su región.

Si requiere alguna aclaración respecto del contenido del documento ya indicado, o del presente formulario, puede solicitar información y/o aclaraciones a la Gerencia de la División de Recursos Humanos o a la Jefatura de Recursos Humanos de su región.

La denuncia **debe ser firmada y entregada en un sobre cerrado que indique carácter confidencial y dirigido al Fiscal Regional o al Fiscal Nacional**, según corresponda.

I. MARQUE CON UNA X EL TIPO DE CONDUCTA QUE DENUNCIA.

Maltrato Acoso Laboral Acoso Sexual

II. IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE (*datos obligatorios)

a. Datos personales:

Nombre completo*:

RUN*:

Teléfono de contacto:

e-mail personal*:

b. Datos Laborales:

División, Unidad o Fiscalía Local en que se desempeña*:

Fiscalía Regional*:

Cargo*:

c. ¿Requiere que se mantenga confidencialidad de su identificación? (la confidencialidad de su identificación queda sujeta a las limitaciones que impone el debido proceso)

Sí No

III. RESPECTO A LA DENUNCIA.

a. Nivel jerárquico **del denunciado/a** (persona que realiza el maltrato o acoso), **respecto de la VÍCTIMA:**

Nivel Superior ____ Igual Nivel ____ Nivel Inferior ____

b. ¿El/la **denunciado/a** es su jefatura superior inmediata **de la VÍCTIMA**?

Sí ____ No ____

c. ¿El/la **denunciado(a)** trabaja directamente **con la VÍCTIMA**?

Sí ____ No ____ A veces ____

d. ¿La **VÍCTIMA** ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

Sí ____ No ____

e. ¿**Usted (denunciante)** es también la **VÍCTIMA del Maltrato o Acoso**?

Sí ____ No ____

f. En caso de responder **NO**, por favor indicar los siguientes datos **de la VÍCTIMA:**

Nombre:

Cargo:

División, Unidad o Fiscalía Local en que se desempeña:

Fiscalía Regional:

NOTA: Si la situación denunciada involucra a más de una víctima, por favor adjuntar los mismos antecedentes de las demás personas en una hoja aparte.

IV. NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

a. Individualización del **Denunciado/a** (persona que realiza el acoso)

Nombre:

Cargo:

División, Unidad o Fiscalía Local:

Fiscalía Regional:

- b. Describa la situación de maltrato o acoso de la cual es víctima o de la cual tiene conocimiento** (señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia. Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta)

c. Señale desde hace cuánto es víctima del maltrato o acoso; en caso de no ser la víctima, desde cuándo tiene conocimiento del maltrato o acoso:

d. Antecedentes que posee y que pueden acreditar la denuncia (los que podrán ser solicitados en instancia de investigación o evaluación):

Ninguna evidencia específica ____

Testigos ____

Documentos de respaldo ____

Correos electrónicos ____

Fotografías ____

Video ____

Otros ____

Si respondió "Otros", favor señale cuál/es:

Si respondió "Testigos", indicar nombre(s) y cargo(s):

e. **Observaciones** (indicar expresamente en este punto si solicita que se mantenga en confidencialidad la identidad de la(s) víctima(s) o testigos(s) individualizados en la presente denuncia y/o indicar cualquier solicitud relacionada con la presente denuncia), sin perjuicio de las normas sobre debido proceso respecto del investigado.

Se deja constancia de que la presente denuncia no obsta, restringe, ni sustituye de ninguna manera mi facultad de accionar o recurrir a las instancias jurisdiccionales para hacer valer mis derechos, facultad de cuyo ejercicio hago reserva expresa por este acto.

Declaro expresamente además que la presente denuncia se realiza con total responsabilidad respecto de la veracidad de los hechos denunciados.

Firma del/la denunciante

Fecha ____ / ____ / ____