

**REPÚBLICA DE CHILE
SERVICIO DE EVALUACIÓN AMBIENTAL
DIRECCIÓN EJECUTIVA**

**DEJA SIN EFECTO RESOLUCIÓN EXENTA
QUE INDICA Y APRUEBA
PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN,
DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN
DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y
SEXUAL EN EL SERVICIO DE EVALUACIÓN
AMBIENTAL.**

**RESOLUCIÓN EXENTA N° DE
DOCUMENTO DIGITAL QUE INDICA**

SANTIAGO

VISTOS:

1. Lo dispuesto en la Constitución Política de la República;
2. La Ley N° 18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado mediante Decreto con Fuerza de Ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia;
3. La Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado mediante Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda;
4. El Decreto con Fuerza de Ley N° 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo;
5. La Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación.
6. La Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
7. La Ley N° 21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.
8. El Convenio N° 190, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la violencia y el acoso, promulgado por el Decreto N° 122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores.
9. El Instructivo Presidencial N° 001/2015, sobre Buenas Prácticas Laborales.
10. El Instructivo Presidencial N° 006/2018 sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual.
11. El Oficio ORD. N° PIN-O-000560-2024, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que informa lineamientos para la implementación de la ley N° 21.643 en los Servicios Públicos.
12. El Oficio N° E516610/2024 de la Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones de la ley N° 21.643, ha introducido en las leyes N° 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de Prevención, Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Sexual y Laboral o de Violencia en el trabajo.
13. La Ley N° 19.300, sobre Bases Generales del Medio Ambiente y sus modificaciones establecidas en la Ley N° 20.417, que crea el Ministerio, el Servicio de Evaluación Ambiental y la Superintendencia del Medio Ambiente;
14. La Ley N° 19.880, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado;
15. El DFL N° 4, de 2010, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija plantas de personal del Ministerio del Medio Ambiente y del Servicio de Evaluación Ambiental y regula las demás materias a que se refiere el artículo segundo transitorio de la Ley N° 20.417;

16. El Decreto Supremo N°127, de 2010, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que traspa y encasilla personal al Servicio de Evaluación Ambiental y, transfiere bienes correspondientes;
17. El Decreto Supremo N° 40, de 2022, del Ministerio del Medio Ambiente, que nombra a la Directora Ejecutiva del Servicio de Evaluación Ambiental;
18. La Resolución N° 6, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón, de las materias de personal que se indican, y sus modificaciones;

CONSIDERANDO:

1. Que, el artículo 19 de la Constitución Política de la República asegura a todas las personas, entre otros, el derecho a la vida y a la integridad física y síquica;
2. Que, los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, y garantizar el orden institucional de la República.
3. Que, en virtud de lo anterior, es deber del Servicio de Evaluación Ambiental garantizar la vida y la integridad física y psíquica de las personas, por lo que debe adoptar todas las medidas necesarias para asegurar el bienestar de funcionarios y trabajadores en general;
4. Que, este Servicio requiere contar con ambientes laborales saludables, basados en el respeto y buen trato, capaces de generar las condiciones laborales adecuadas para el normal ejercicio de la función pública, que promuevan desempeños óptimos y con un resultado de servicio de calidad a la ciudadanía;
5. Que, es contrario a dichos fines las conductas constitutivas de violencia, acoso laboral y acoso sexual, en los términos definidos en la normativa vigente, en especial en lo establecido por la ley individualizada en el visto N° 6;
6. Que, por lo anterior es necesario desarrollar acciones para la prevención y sanción de la violencia, acoso laboral y del acoso sexual, promoviendo ambientes laborales saludables, considerando acciones de difusión, sensibilización y formación, entre otras, así como disponer de una política de prevención y un procedimiento de denuncia e investigación, elaborado de acuerdo a la normativa que rige en este ámbito y al principio del debido proceso, y basado en la no discriminación, confidencialidad, no revictimización, respeto a la dignidad de las personas y perspectiva de género;
7. Que, lo anterior, se enmarca además en los lineamientos e instrucciones definidas tanto por la Dirección Nacional del Servicio Civil, a través de su oficio individualizado en el visto N° 11 del presente acto, como por la Contraloría General de la República, mediante su oficio individualizado en el visto N° 12 de la presente resolución.

RESUELVO:

1. **DEJAR SIN EFECTO** la Resolución Exenta N° 803, de del 2019, que aprueba procedimiento de prevención, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual en el Servicio de Evaluación Ambiental; y
2. **APROBAR** el nuevo Procedimiento de Prevención, Denuncia, Investigación y Sanción de la Violencia, acoso laboral y sexual, el que se transcribe a continuación:

PROCEDIMIENTO

**PREVENCIÓN, DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO
LABORAL Y SEXUAL**

SERVICIO DE EVALUACIÓN AMBIENTAL

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	6
2. MARCO LEGAL	7
3. POLITICA INSTITUCIONAL PREVENTIVA	7
4. OBJETIVO GENERAL	8
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
6. PRINCIPIOS	8
7. ALCANCE	9
8. DEFINICIONES	10
8.1 Acoso Laboral	10
8.2 Acoso Sexual	10
8.2.1 Tipos de Acoso Sexual	11
8.3 Manifestaciones de acoso laboral y sexual	12
8.4 Violencia Organizacional	12
8.5 Comportamientos incívicos	12
8.6 Sexismo	13
8.7 Actos de Hostigamiento	13
8.8 Discriminación contra la mujer o discriminación de género	14
8.9 Violencia contra la mujer	14
9. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN	14
9.1 Principios De La Prevención Del Acoso Sexual, Laboral Y Violencia En El Trabajo	14
9.2 Derechos y deberes	14
9.3 Organización para la gestión del riesgo	15
9.4 Acciones para la prevención	15
9.5 Mecanismos de seguimiento	16
10. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN	16
10.1 Formalización de la Denuncia	16
10.2 Recepción de denuncias y admisión a trámite	17
10.3 Inicio del Procedimiento Disciplinario para investigar y determinar la existencia de responsabilidad administrativa de las personas denunciadas	17
10.4 Medidas de Resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados	18
10.5. Medidas precautorias y de resguardo	18
10.6 Derechos de las personas denunciantes	18
10.7 Término del procedimiento disciplinario	19
10.7.1 Sobreseimiento	19
10.7.2 Sanciones	19
10.8 Otras instancias de protección y/o de presentación de una denuncia	19

10.9 Consideración normativa _____ 20

11. SEGUIMIENTO Y CONTROL _____ 20

12. DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN _____ 20

13. RESPONSABILIDADES _____ 21

14. GLOSARIO _____ 22

15. ABREVIATURAS _____ 23

16. VIGENCIA _____ 23

1. INTRODUCCIÓN

La voluntad del Estado de Chile de consolidar una cultura de pleno respeto a la dignidad de las personas y buen trato, especialmente en las instituciones públicas y también a los actuales desafíos de la administración pública, hacen fijar como estándar de convivencia la no tolerancia a hechos que signifiquen violencia, promoción de ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad a las personas.

Nuestro país ha dado importantes pasos en esta materia, es así como en el año 2005 se promulgó la Ley N°20.005, sobre acoso sexual y en el año 2012 se tipificó y sancionó el acoso laboral a través de la Ley N°20.607. Ambos cuerpos legales modificaron el DFL 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo. Esta última norma además ya contenía disposiciones acerca de las obligaciones y derechos de los funcionarios que en este procedimiento se operacionalizan.

Adicionalmente, el 15 enero de 2024, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.643, que “Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo” conocida como Ley Karin. Cabe recordar que esta ley se ajusta a la reciente ratificación del Convenio 190 de la OIT, que busca erradicar la violencia y el acoso en los espacios laborales. Por su parte, la ley 21.675 estatuye medidas para prevenir sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.

Además de las leyes antes mencionadas, se han considerado para elaboración de este procedimiento los principios orientadores de las directrices de los Códigos de Buenas prácticas Laborales de los años 2006 y 2015, contenidos en el Instructivo presidencial N°006 del 2018 sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción de maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los Ministerios y Servicios.

Por lo anterior, el Servicio de Evaluación Ambiental ha elaborado el presente procedimiento con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Estamos seguros de que un adecuado procedimiento que apunte a prevenir, investigar, denunciar y sancionar conductas que atenten contra la dignidad de las personas, es el medio más efectivo para la mitigación o eliminación de conductas que pueden ser identificadas como acoso laboral, acoso sexual y/o violencia organizacional al interior del SEA.

2. MARCO LEGAL

- Constitución Política de la República.
- Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- El DFL N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- El DFL N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo.
- Ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación.
- Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Ley N° 21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.
- Convenio N° 190, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la violencia y el acoso, promulgado por el Decreto N°122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- (OIT)Instructivo Presidencial N°001/2015, sobre Buenas Prácticas Laborales.
- Instructivo Presidencial N°006/2018 sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual.

Orientaciones para la Elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, emanado por el Servicio Civil 2018.

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), promulgada por el Decreto N° 789, de 1989, del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- BELÉM DO PARÁ, Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, vigente en Chile desde 1998.

3. POLITICA INSTITUCIONAL PREVENTIVA DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

El Servicio de Evaluación Ambiental reconoce la importancia de crear entornos laborales seguros y saludables, por tal razón manifiesta la voluntad de consolidar una cultura organizacional de pleno respeto a la dignidad y buen trato de las personas, donde los hombres y mujeres sean reconocidos como sujetos de derechos y obligaciones, en igualdad de condiciones y sin discriminación arbitraria.

Nuestra política expresa el compromiso de mantener un lugar de trabajo libre de toda forma de violencia y acoso, de manera que las personas funcionarias puedan sentirse protegidos, tratados con respeto, con igualdad y dignidad independiente de sus diferencias. Por tal razón, no toleraremos conductas incívicas, sexistas, ataques de cualquier índole, intimidaciones o humillaciones.

En nuestro Servicio, el relacionamiento estará basado en un trato formal respetuoso, siempre privilegiando el dialogo y colaboración en todos los niveles y ámbitos de la acción institucional.

En este contexto, es fundamental evaluar y gestionar los riesgos psicosociales con el fin de prevenir, mitigar y erradicar cualquier tipo de conducta o factor que pueda impactar en los entornos laborales.

Finalmente reafirmamos nuestro compromiso con la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y nos comprometemos a seguir trabajando en conjunto para crear un ambiente laboral seguro, saludable y respetuoso para todos y todas.

4. OBJETIVO GENERAL

El objetivo de este procedimiento es fortalecer los entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se promueva el buen trato y la igualdad de las personas, incorporando la perspectiva de género, y previniendo las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Además, este instrumento tiene por objetivo el señalar las normas que guiarán la denuncia, investigación y sanción de los actos constitutivos de violencia en el trabajo, acoso laboral y acoso sexual.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Gestionar la prevención del acoso laboral, sexual y violencia organizacional, a través de acciones de carácter educativo y formativo de las personas funcionarias.
- Facilitar y regular la denuncia e investigación del acoso laboral, sexual y/o violencia organizacional, a través del análisis participativo de las causas, promoviendo espacios de mediación e impulsando con celeridad las investigaciones, con perspectiva de género.
- Sancionar el acoso laboral y/o sexual, cuando corresponda, a través de medidas ejemplares que impidan la aparición de las conductas.

6. PRINCIPIOS

El presente procedimiento tendrá como fundamento los siguientes principios:

- Confidencialidad:** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos personales y datos sensibles de los funcionarios públicos a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.
- Imparcialidad:** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- Probidad administrativa:** El principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- Celeridad:** El procedimiento de investigación será impulsado por el funcionario, investigador o fiscal que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
- Responsabilidad:** Las denuncias deberán ser respaldadas con todos los antecedentes necesarios para acreditar los hechos a los que se refieren. Los funcionarios que presenten denuncias basadas en antecedentes falsos o que se hayan hecho con el propósito de perjudicar a la persona denunciada, podrán ser sujetos de medidas disciplinarias, previo procedimiento disciplinario respectivo, conforme a la normativa vigente.
- Razonabilidad:** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

- g. **Perspectiva de Género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de las funcionarias y servidoras del Servicio, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- h. **No revictimización:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada. Para lo anterior, debe considerar especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar las medidas tendientes a su protección.
- i. **No discriminación:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, edad, estado civil, sindicación, religión opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- j. **Debido proceso:** El procedimiento de investigación debe garantizar a funcionarios y funcionarias que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informados de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les puedan afectar, debiendo ser oídos, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento, persona/as denunciada, persona/as denunciantes y personas afectadas, considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.
- k. **Colaboración:** Durante la investigación, funcionarios y funcionarias deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.
- l. **Proporcionalidad:** Ante cualquier medida que pueda afectar un derecho fundamental, se deberá ponderar la restricción que se pretenda adoptar, teniendo en cuenta la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del propio derecho). Al aplicar alguna sanción se deberá considerar, respecto del denunciado o denunciada, la gravedad de la conducta, así como la concurrencia de circunstancias atenuantes y agravantes”.

7. ALCANCE

Este Procedimiento aplica a todo el personal del Servicio de Evaluación Ambiental, según el siguiente detalle:

- a. Personal nombrado bajo la calidad jurídica de planta.
- b. Personal contratado bajo la calidad jurídica de contrata.
- c. Personal contratado bajo la calidad jurídica de contrata de reemplazo.
- d. Personal en comisión de servicios en la institución.
- e. Personal contratado bajo la modalidad de honorarios a suma alzada.
- f. Personal contratado por proyectos de colaboración nacional o internacional, independiente si el empleador es otra institución u ONG.
- g. Personal contratado por terceros para desempeñar alguna función específica, tales como: mesa de ayuda en tecnologías de la información, personal de aseo u otros.
- h. Estudiantes en práctica y pasantes.

8. DEFINICIONES

8.1 Acoso Laboral

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

A continuación, se señalan algunos ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental, sin perjuicio de que estas no son las únicas conductas que pueden ocurrir, y siempre debe considerarse el contexto y caso concreto en el que se presente:

- 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 inalcanzables en el tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- 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 profesionalidad.
- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislar, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, discriminado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como, por ejemplo, género, etnia, nacionalidad, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

A su vez, considerando los ejemplos anteriores, es necesario destacar que el acoso laboral en ocasiones se produce y reproduce como un tipo de discriminación con motivo de género, por lo que cabe mencionar que las mujeres están doblemente expuestas a la violencia laboral, basada en el bajo poder formal en la estructura ocupacional y por un bajo poder social que emana de relaciones de género que subordinan y discrimina a las mujeres.

8.2 Acoso Sexual

Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o

perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

A continuación, se ejemplifican algunas conductas constitutivas de acoso sexual:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar o insinuar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados, gestos y connotaciones.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- Exhibición de material sexualmente explícito.

Además, es posible descomponer algunos conceptos que se desprenden de la definición de Acoso Sexual señalada en la normativa, de la siguiente forma:

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 o 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.
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.
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.
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 cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. - Se trata de una conducta que se crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

8.2.1 Tipos de Acoso Sexual

La Ley N°20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual considera dos tipos, a saber:

- Acoso quid pro quo (Acoso Sexual Vertical): Más conocido como chantaje sexual, en el cual se fuerza a una persona a elegir, entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ser perjudicado de ciertos beneficios o condiciones de trabajo.

En este tipo de acoso se abusa de la autoridad, de tal modo que se produce una situación en la que la negativa de una persona, frente a una conducta de naturaleza sexual, se utiliza explícita o implícitamente, como base para una decisión que afecta el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o cualquier otra decisión sobre el empleo.

- **Intimidación (Acoso Sexual Horizontal o Ambiental):** Consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y/o físicas de carácter sexual, que tienen por finalidad coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación y/o de abuso. Este corresponde al denominado acoso entre pares.

8.3 Manifestaciones de acoso laboral y sexual

Las conductas constitutivas de acoso laboral y sexual son agresiones ejercidas en un contexto laboral y se pueden presentar de las siguientes maneras dependiendo de la persona que las ejecute:

- **Vertical ascendente:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- **Vertical descendente:** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un nivel jerárquico superior dirigida a personas de una posición inferior, haciendo valer indebidamente su poder a través de injurias, falsas acusaciones e incluso insultos.
- **Horizontal:** Es aquella conducta ejercida por un/a compañero/a de trabajo del mismo nivel jerárquico. Si bien, la ocurrencia de estas situaciones es más difícil de probar y determinar, puede ocurrir que un funcionario del mismo nivel jerárquico realice este tipo de prácticas.
- **Mixto o complejo:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo e conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical y descendente.

8.4 Violencia Organizacional

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas
- Uso de garabatos o palabras ofensivas
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo

8.5 Comportamientos incívicos

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.

- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

8.6 Sexismo:

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

8.6.1 El sexismo consciente: puede expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de sexismo hostil:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

8.6.2 El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres: son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente.** Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

8.7 Actos de Hostigamiento: Son aquellos que se traducen en amenazas o represalias contra cualquier persona del Servicio de Evaluación Ambiental, que denuncie o reporte un incidente

relacionado con un caso de Acoso Laboral o Sexual o contra cualquier persona que testifique, ayude o participe en un proceso, investigación o audiencia relacionada con dicha alegación.

8.8 Discriminación contra la mujer o discriminación de género: La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) la define como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

8.9 Violencia contra la mujer: La Convención Belém do Para en su artículo 1°, señala cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia de género se refiere, principalmente a la violencia contra las mujeres por cuanto las afectan de manera desproporcionada o exclusiva. Esta definición incluye a las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.

9. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN

9.1 Principios De La Prevención Del Acoso Sexual, Laboral Y Violencia En El Trabajo

El Servicio dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, disponible en el siguiente link <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621> además de los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo según las Normas del Seguro de la Ley N° 16.744.

9.2 Derechos y deberes

a. Funcionarios y funcionarias:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.
- Derecho a la protección eficaz de la vida y salud, en materia de acoso, sexual, laboral y violencia en el trabajo.

b. Institución:

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.

- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplir el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.
- Aplicar medidas para la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios.

9.3 Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con la Unidad de Calidad de Vida y Bienestar del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO, o los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Es responsabilidad del Servicio la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, el Servicio ha designado a la Unidad de Calidad de Vida y Bienestar del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

9.4 Acciones para la prevención

El Servicio de Evaluación Ambiental tiene la voluntad de consolidar una cultura organizacional del pleno respeto a la dignidad y buen trato de las personas funcionarias, donde sean reconocidos sujetos de derechos y obligaciones, en igualdad de condiciones y sin discriminación arbitraria.

Es por ello, que, en la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, se contempla como mejora continua una matriz de riesgos que permita la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas en la institución.

a. Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de las personas funcionarias miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM.

b. Medidas para prevenir y controlar los riesgos

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o

sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral cuando esto haya ocurrido.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de las personas funcionarias de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la Institución abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos [mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros].
- Además, el Servicio organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.
- Las jefaturas de todos los niveles y las personas funcionarias, se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.
- Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en un programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- El programa de trabajo se dará a conocer a las personas funcionarias para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas.

9.5 Mecanismos de seguimiento

Se evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

10. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

10.1 Formalización de la Denuncia

Es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un/a funcionario/a y que puede corresponder a una situación de acoso laboral y/o sexual, o violencia organizacional. Dicha denuncia deberá ser entregada al jefe/a de Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas (JDDP) quien tiene el rol de receptor de denuncia o en su ausencia al jefe/a subrogante, según corresponda.

La denuncia debe presentarse en forma escrita a través del formulario denuncia, en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter confidencial. Lo anterior, sin perjuicio de los canales electrónicos que pueda disponer e informar el servicio.

Será de responsabilidad del receptor de denuncia entregar información fidedigna y confiable sobre el procedimiento de una denuncia, debiendo estar dispuesto/a colaborar cuando se le requiera.

La denuncia debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 90 B del Estatuto Administrativo, entre ellos:

- Identificación (nombre, RUT y correo electrónico) y domicilio del denunciante.
- La narración circunstanciada de los hechos.
- Identificación de la o las personas denunciadas, así como de las personas que hubieren presenciado los hechos o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante, y sus cargos cuando sea posible.
- Vinculo organizacional entre personas denunciante/s y denunciado/s.
- Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

Si la denuncia no cumple con la información solicitada en el formulario de denuncia, se podrá entender por no presentada, por lo que será responsabilidad del receptor de denuncia informar al denunciante que no cumple con la información solicitada.

Cabe señalar que en esta etapa no serán admisibles las denuncias anónimas ante la gravedad de los hechos, por tanto, deberá existir una clara identificación de las partes involucradas, y las circunstancias que motivaron la presentación de la denuncia.

Lo anterior, sin perjuicio del derecho de reserva de identidad regulado en el artículo 90 B del Estatuto Administrativo, según el cual la persona denunciante podrá solicitar de manera expresa la reserva de su identidad y de los antecedentes que fundan su denuncia.

Se hace presente que en el caso que la persona denunciada corresponda al jefe/a Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas (JDGDP), quien cumpla el rol de recepción de denuncia corresponderá al Encargado/a de la Unidad de Calidad de Vida y Bienestar (EUCVB).

10.2 Recepción de denuncias y admisión a trámite

- El receptor de denuncia tendrá un plazo de dos días hábiles para hacer llegar la denuncia a la Autoridad Máxima del Servicio, plazo a contar de la entrega del comprobante de recepción del documento.
- Recibida la denuncia y antecedentes por la Autoridad máxima del Servicio (DE), esta tendrá un plazo de tres días hábiles contados desde la recepción de la denuncia, para admitirla a trámite. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada. (Artículo 90 B Estatuto Administrativo).
- En relación con lo anterior, la Jefatura Superior del Servicio solo podrá desestimar la denuncia mediante una resolución fundada, la que deberá ser notificada al denunciante dentro de los próximos cinco días hábiles a su dictación (artículo 126, inciso segundo, del Estatuto Administrativo).

10.3 Inicio del Procedimiento Disciplinario para investigar y determinar la existencia de responsabilidad administrativa de las personas denunciadas

- Admitida a trámite la denuncia, la máxima autoridad deberá disponer, a la mayor brevedad posible y sin dilaciones injustificadas, el inicio de un sumario administrativo o investigación sumaria, según corresponda de acuerdo con la gravedad de los hechos denunciados, designando un investigador o fiscal administrativo para tal efecto.

- Si el procedimiento disciplinario dispuesto por la autoridad es un sumario administrativo, una vez notificado su respectivo fiscal, este tendrá 20 días hábiles para sustanciar la respectiva investigación, prorrogables por 20 días más con un tope máximo de 60 días hábiles, solo en caso de que existan diligencias investigativas pendientes, situación que deberá ponderar y decidir la jefatura superior del Servicio a petición del referido fiscal, y todo de acuerdo con lo señalado en el artículo 135 del Estatuto Administrativo.

Si el procedimiento disciplinario dispuesto es una investigación sumaria, esta se sustanciará en un plazo de 5 días hábiles, y de acuerdo a las reglas señaladas en el artículo 126 del Estatuto Administrativo.

- El Fiscal deberá ser preferentemente un funcionario/a que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

10.4 Medidas de Resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados

El servicio establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral -denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

10.5. Medidas precautorias y de resguardo

Sin perjuicio de las medidas que pueda proponer la jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de las personas a partir de la recepción de la denuncia, el/la fiscal del respectivo procedimiento disciplinario, una vez haya conocido los antecedentes, podrá aplicar durante el proceso de denuncia e investigación las medidas precautorias y de resguardo necesarias según lo estipulado en el artículo 136 del Estatuto Administrativo, las cuales no deberán implicar menoscabos o pérdida de derecho para los involucrados. Estas medidas deberán considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo.

A modo ejemplar, se señalan algunas medidas que puede determinar el respectivo fiscal, sin perjuicio de la existencia de otras que considere necesarias:

- a. La separación de los espacios físicos de las personas denunciadas y denunciantes;
- b. Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744.

Las medidas que determine el fiscal durarán toda la sustanciación del proceso y hasta que este se encuentre afinado.

10.6 Derechos de las personas denunciantes

Los/as funcionarios/as que ejerzan las acciones a que se refiere la letra k) del artículo 61 del Estatuto Administrativo y los denunciantes mencionados en el presente protocolo, tendrán los siguientes derechos:

- a. No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.
- b. No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.

- c. No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales. Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.

Junto con lo anterior, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones objeto del presente procedimiento, tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado, de acuerdo con lo señalado en el artículo 129 del Estatuto Administrativo.

10.7 Término del procedimiento disciplinario

10.7.1 Sobreseimiento

Terminado el respectivo procedimiento disciplinario, en caso de que el fiscal disponga el sobreseimiento, y éste sea aprobado por la autoridad, deberá notificar el respectivo acto administrativo a la persona denunciante, dentro del plazo de cinco días hábiles de su dictación. La persona denunciante podrá reclamar de dicho acto ante la Contraloría General de la República, dentro de 20 días hábiles de que tome conocimiento de la respectiva resolución, de acuerdo a lo señalado en el artículo 137 del Estatuto Administrativo.

10.7.2 Sanciones

En el caso de constatare la existencia de Acoso Laboral y/o Acoso Sexual, es decir, que hubo conductas atentatorias a la dignidad del/la funcionario/a, y cumplidos todos los pasos y formalidades que exige el proceso sumarial, corresponderá sancionar conforme a lo establecido en el Título V De la Responsabilidad Administrativa, artículo 119 y siguientes del Estatuto Administrativo, incluyendo la destitución, si la gravedad de los hechos lo amerita.

Por el contrario, si como resultado de la investigación de los hechos se comprueba que hubo intención expresa de causar perjuicio o de injuriar (falsa denuncia) por parte del/la denunciante, la Institución deberá aplicar las sanciones que se estime procedente adoptar, en el marco de la normativa legal vigente.

Medidas disciplinarias:

- a. Censura;
- b. Multa;
- c. Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y
- d. Destitución.

Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

Con todo, la institución deberá generar ambientes laborales basados en el respeto y buen trato que favorezca el compromiso, motivación, desarrollo y mejor desempeño de las personas que trabajan en el Servicio de Evaluación Ambiental. En este contexto, se delega en el Departamento de Desarrollo de las Personas la responsabilidad de coordinar acciones para generar y promover un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres, previniendo la ocurrencia de conductas que atenten contra la dignidad de las personas.

10.8 Otras instancias de protección y/o de presentación de una denuncia

De manera externa y simultáneamente a la investigación que se realice en la institución, las personas podrán recurrir a otras instancias para presentar una denuncia, las instancias son:

- Contraloría General de la República. El Estatuto Administrativo, menciona en su Art. 160, que los funcionarios tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República,

cuando se hubieren producido vicios de legalidad que afectaren los derechos que les confiere el Estatuto administrativo. Para este efecto, existe un plazo de diez días hábiles contado desde que se tuviere conocimiento de la situación.

- Juzgados laborales, la demanda de garantía de derechos fundamentales, deberá ser interpuesta dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos alegada.
- Presentar un Recurso de Protección, dentro de treinta días desde que ocurrió el hecho.

Cabe señalar que el plazo máximo legal con el que cuenta una persona afectada, para realizar una denuncia ante los Juzgados laborales, es de sesenta días corridos y para presentar un “Recurso de Protección”, es de treinta días corridos, desde que haya ocurrido el hecho.

10.9 Consideración normativa

Finalmente, el procedimiento de denuncia, investigación y sanción se rige, de manera supletoria y complementaria, por las normas del Estatuto Administrativo, relativas a responsabilidad administrativa y procedimientos disciplinarios, en especial las contenidas en el Título V del referido Estatuto.

11. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El jefe/a de Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas o según corresponda, llevará el seguimiento de las denuncias que han surgido y formas en que se han resuelto, debiendo prestar una especial atención en los casos en que haya podido haber afectado a las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas. Se deberá prestar también una atención especial a situaciones de hostilidad en el entorno laboral, cuando se produce la reincorporación del/la funcionario/a que haya tenido una baja laboral, después de una denuncia de maltrato, acoso laboral y sexual.

Se llevará un registro de los informes y conclusiones que permita medir si las medidas preventivas o correctivas en materia de maltrato, acoso laboral y sexual hayan sido efectivas.

Esta información indicará si los procedimientos fueron los adecuados y, si se deben hacer modificaciones. Es importante conocer las áreas donde se han producido las agresiones, porque en caso de que éstas se reiteraran, habría que analizarlas para ver si el origen se debe a otros motivos.

Se establecerá una actividad de revisión y actualización del presente procedimiento al menos una vez al año, y de ser necesario cada vez que amerite cambios significativos del presente documento.

12. DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN

El presente procedimiento deberá ser ampliamente difundido, socializado y debe estar al alcance de cualquier persona de la Institución.

La labor de difusión será responsabilidad del/la Director/a Ejecutivo/a y de los Directores/as Regionales, quienes deben instruir para que se conozca dicho procedimiento.

De manera complementaria, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas debe generar anualmente, capacitaciones para conocer, prevenir y sancionar los comportamientos discriminatorios y las conductas atentatorias contra la dignidad e intimidad de los/as funcionarios/as especialmente aquellas consistentes en ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y laboral.

Además, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas deberá considerar capacitación para los actores relevantes en dicho procedimiento.

13. RESPONSABILIDADES

Contraloría General de la República:

La Contraloría General podrá atender los reclamos en que el interesado no se haya dirigido previamente al servicio, cuando en los hechos pudieren estar involucrados el jefe de servicio, altos directivos o alguno de los funcionarios que deban tramitar las denuncias; cuando involucren a más de un servicio; y, en general, cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia ante el propio servicio.

Director/a Ejecutivo (DE):

Autoridad máxima de la Institución, encargado/a de solicitar la instrucción de “Investigación Sumaria” o “Sumario Administrativo” a quien corresponda. De ser necesario, deberá instruir al/la DR o JDGDP, para que se tomen las medidas necesarias para intervenir los grupos de trabajo que se vean afectados por una denuncia. Lo cual podrá realizarse de oficio o de acuerdo con lo instruido por el fiscal.

Director/a Regional (DR)

Autoridad que representa al DE en la región, cuya responsabilidad es facilitar las actividades descritas en este procedimiento. Eventualmente y dependiendo de cada caso, será informado de los resultados de la investigación sumaria o sumario cuando corresponda para que, dentro de su alcance, implemente las medidas que correspondan.

Jefe/a División Jurídica (JDJ):

Responsable de elaborar la resolución de instrucción de investigación sumaria o sumario administrativo, designando a un/a fiscal o investigador, según corresponda, previa instrucción del/la Director/a Ejecutivo (DE). Además, supervisará el cumplimiento de la legislación vigente en dichas investigaciones y sumarios administrativos.

Junto con lo anterior, además asesorará a la Dirección Ejecutiva en la elaboración del acto administrativo que ponga término al respectivo procedimiento disciplinario, elaborando una propuesta de resolución que se ajuste a la normativa vigente.

Jefe/a Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas (JDGDP):

- Cumple la función de receptor de denuncia, por lo que es exclusivamente canalizador de esta.
- Deberá registrar la recepción de la denuncia y entregar copia de registro al denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta. (Anexo N°2)
- Será quien entregará información de como procede una denuncia y además recibe denuncias y las envía con celeridad y confidencialidad a la jefatura correspondiente.
- Será quien preste apoyo, información y orientación general a las personas denunciantes, así como a los equipos de trabajo involucrados, mientras se desarrolle el procedimiento sumario.
- En caso de su ausencia el jefe/a Subrogante será el receptor de denuncia.

Encargado/a Unidad de Calidad de Vida y Bienestar (EUCVB):

- Cumple la función de receptor de denuncia, cuando el jefe/a Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas (JDGDP) sea el denunciado/a.
- Implementar procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción de la violencia organizacional, acoso laboral y sexual.

- Desarrollar campañas para sensibilización con el objetivo de promover ambientes laborales saludables.
- Gestionar capacitaciones a jefaturas en su rol de garantes de buenas prácticas laborales al interior de los equipos de trabajo.

Asociación Nacional de Funcionarios/as SEA (ANFUSEA):

Es la organización que representa a los funcionarios/as a través de la Ley N°19.296, la cual establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la administración del Estado.

Sus objetivos o finalidades están claramente expresados en el artículo N°7 de dicho cuerpo legal, para efectos de este procedimiento destacamos lo siguiente:

- Hacer presente, ante las autoridades competentes, cualquier incumplimiento de las normas del Estatuto Administrativo, y demás cuerpos normativos que establezcan derechos y obligaciones de los funcionarios;
- Dar a conocer a la autoridad sus criterios sobre políticas y resoluciones relativas al personal, a la carrera funcionaria, a la capacitación y a materias de interés general para la asociación;
- Representar a los funcionarios en los organismos y entidades en que la ley les concediere participación. Podrán, a solicitud del interesado, asumir la representación de los asociados para deducir, ante la Contraloría General de la República, el recurso de reclamación establecido en el respectivo Estatuto Administrativo;
- Prestar asistencia y asesoría técnica a sus asociados y a sus grupos familiares. Los asociados podrán otorgar también tal asistencia a los trabajadores pasivos que hubieren sido miembros del respectivo servicio o institución, si así lo solicitaren, y, también, procurarles recreación y esparcimiento a tales pasivos y a sus grupos familiares.

14. GLOSARIO

Sin perjuicio de las definiciones legales, las cuales primarán para todos los efectos a que haya lugar, para el presente documento se entenderá por:

- Actos de Hostigamiento:** Son aquellos que se traducen en amenazas o represalias contra cualquier persona del Servicio de Evaluación Ambiental, que denuncie o reporte un incidente relacionado con un caso de Acoso Laboral o Sexual o contra cualquier persona que testifique, ayude o participe en un proceso, investigación o audiencia relacionada con dicha alegación.
- Discriminación contra la mujer o discriminación de género:** La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) la define como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
- Violencia contra la mujer:** La Convención Belém do Para en su artículo 1°, señala cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia de género se refiere, principalmente a la violencia contra las mujeres por cuanto las afectan de manera desproporcionada o exclusiva. Esta definición incluye a las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.

- d. **Autoridad Disciplinaria**: Persona que tiene la facultad para imponer una medida disciplinaria a un/a funcionario/a en particular, que ha sido autor/a de algunas conductas que se sancionan en este procedimiento.
- e. **Denunciado/a**: Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.
- f. **Denunciante**: Persona que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia organizacional, acoso laboral y/o acoso sexual, ya sea como víctima o a nombre de un tercero como testigo de los hechos.
- g. **Receptor de denuncia**: funcionario/a idóneo para recibir las denuncias de violencia organizacional, acoso y abuso sexual laboral.
- h. **Servicio**: El Servicio de Evaluación Ambiental o “SEA”, entidad empleadora para todos los efectos legales.
- i. **Trabajador(a)**: El personal de planta, contrata y honorarios, y en general cualquier persona que desempeñe una función pública para el Servicio, cualquiera sea la forma de contratación, vínculo jurídico o estatuto que rijan su relación contractual.
- j. **Víctima**: Persona en quien recae la acción de violencia organizacional, acoso laboral y/o acoso sexual.

15. ABREVIATURAS

DE: Director/a Ejecutivo.
 DR: Director/a Regional.
 JDJ : Jefe/a de División Jurídica.
 JDGDP : Jefe/a Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.
 EUCVB: Encargado/a Unidad de Calidad de Vida y Bienestar.
 CPHYS: Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
 ANFUSEA: Asociación Nacional de Funcionarios del SEA.

16. VIGENCIA

El presente procedimiento entrará en vigencia a partir de la fecha de la total tramitación de la presente resolución que lo aprueba.

3. **PUBLICAR** la presente Resolución íntegramente en el Portal de Transparencia Activa del Servicio.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

VALENTINA DURÁN MEDINA
DIRECTORA EJECUTIVA
SERVICIO DE EVALUACIÓN AMBIENTAL

Distribución:

Dirección Ejecutiva.

División Jurídica.

División de Administración y Finanzas.

División de Evaluación Ambiental y Participación Ciudadana.

División de Tecnologías y Gestión de la Información.

Direcciones Regionales.

Oficina de Partes y Archivo.