



ACTUALIZA EL PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DEL INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES DE CHILE

RESOLUCION EXENTA N° **NC-02516/2024**

SANTIAGO, **miércoles, 31 de julio de 2024**

VISTOS:

- a) La Constitución Política de la República;
- b) La Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
- c) La Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo;
- d) La Ley N° 19.712, Del Deporte;
- e) La Ley N° 19.882, que Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que Indica;
- f) La Ley N° 20.609, que Establece Medidas Contra la Discriminación;
- g) El Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo;
- h) El Decreto N° 32, de 2018, del Ministerio del Deporte;
- i) La Resolución N° 1, de 2017, del Ministerio de Hacienda, que Aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas, a todos los Servicios Públicos Conforme la Facultad Establecida en el Artículo 2°, Letra q), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, Contenida en el Artículo Vigésimosexto de la Ley N° 19.882;
- j) La Resolución N° 6, de 2019, de la Contraloría General de la República;
- k) La Resolución Exenta N° 4.526, de 2016, que aprueba Procedimiento para la Prevención del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual del IND;
- l) La Resolución Exenta N° 919, de 2017, que aprueba Código de Ética del IND;
- m) La Resolución Exenta N° 4.099, de 2017, que aprueba la Política de Gestión de Personas del IND, y
- n) El Instructivo Presidencial N° 006, de 2018, sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado;
- o) Ley 21.675, que Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres;
- p) Resolución Exenta N° 922, de 2023, que formaliza el procedimiento de tramitación de reclamos funcionarios ante la Contraloría General de la República.
- q) Resolución Exenta N° 3058, de 2019, que Aprueba procedimiento para la prevención, denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y/o sexual del Instituto Nacional de Deportes de Chile.



CONSIDERANDO:

1. Que el Instituto Nacional de Deportes, IND, creado por la Ley N° 19.712, es un servicio público funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se vincula con el Presidente de la República a través del Ministerio del Deporte, a quien corresponde ejecutar la Política Nacional de Deportes, para lo cual podrá realizar las acciones y ejercer las facultades necesarias para el cumplimiento de los fines que la ley le asigna.
2. Que, en el ejercicio de sus funciones el IND promueve el pleno respeto a la dignidad de las personas y el buen trato, habida cuenta de su trascendencia en la sociedad civil y la importancia de alcanzar la plena igualdad de derechos y oportunidades y la consiguiente equidad de género.
3. Que es necesario potenciar el desarrollo de acciones que promuevan ambientes laborales saludables, de mutuo respeto y no discriminación, propendiendo a mejorar los grados de satisfacción, la calidad de vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social de nuestros funcionarios y funcionarias en su labor y en su entorno de trabajo.
4. Que, la Resolución N° 1, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas aplicables a todos los servicios públicos, entre cuyas materias se encuentran aquellas relacionadas con los ambientes laborales y calidad de vida laboral, reguladas en su Título VII.
5. Que, las conductas de acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo entendidas en los términos que establece la normativa vigente, son contrarias a la dignidad de las personas, por lo que resulta necesario propiciar un ambiente laboral que las evite y, asimismo, establecer mecanismos transparentes que permitan realizar en forma expedita denuncias frente a hechos de esta naturaleza.
6. Que, recientemente, el Estado de Chile ratificó el Convenio N.° 190, sobre la violencia y el acoso, de la OIT, que se promulgó por Decreto N.° 122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Dicho convenio se alza como el primero que aborda la violencia y el acoso en el ámbito laboral, en este sentido, en su preámbulo reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género y además que esta última, afecta de manera desproporcionada a las mujeres y niñas, instando por la prevención y debida investigación y sanción de hechos constitutivos de acoso y violencia laboral. Además, en dicho contexto, se aprobó además la Recomendación N.° 206, sobre violencia y acoso, del mismo origen, que complementa y entrega directrices más concretas para la aplicación de los preceptos del Convenio.
7. Que, en coherencia con el Convenio N.° 190 y la obligación adquirida por el Estado de Chile de adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género (artículo 9, Convenio N.° 190, 2019, OIT), se dictó la ley N.° 21.643.
8. Que, dicha ley modificó diversos cuerpos legales, entre ellos, la ley N.° 18.575, estableciendo el deber de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, y la ley N.° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, en lo relativo al procedimiento de investigación y sanción de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.



9. Que, en este contexto, con la finalidad de erradicar todo tipo de abusos y discriminaciones, con especial énfasis de aquellos en razón de género, así como garantizar relaciones respetuosas, con trato digno y ambientes laborales más saludables en los que impere la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres; y con plena consciencia de que para el cumplimiento de los desafíos institucionales se requiere de funcionarios y funcionarias que sean respetados y valorados, tanto interna como externamente, resulta necesaria la actualización de este procedimiento.

10. Que, en virtud de las consideraciones y antecedentes expuestos,

RESUELVO:

1°) ACTUALÍCESE, a contar de la total tramitación del presente Acto Administrativo, el Procedimiento para la Denuncia y Sanción del Acoso Sexual, Laboral y de Violencia en el Trabajo del Instituto Nacional de Deportes de Chile, cuyo texto es el siguiente:

PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO DEL INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES DE CHILE

1. CONSIDERACIONES GENERALES.

Siendo el rol del Estado respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y adoptar un enfoque inclusivo, integrado y con consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y acoso en el mundo del trabajo. Ello trae como consecuencia el derecho que toda persona desarrolle su trabajo en un ambiente libre de violencia y acoso y, por tanto, se promueva y asegure la dignidad y el derecho a un entorno laboral fundado en el respeto y el trabajo decente.

Lo anterior es reflejo de la relevancia de esta materia como un aspecto fundamental en el desarrollo de nuestra sociedad en donde todas las personas son responsables de promover un entorno libre de violencia, y de alertar las situaciones que incurran en ello.

En este sentido, nuestro país ha debido ajustar su normativa para asegurar el cumplimiento de este rol, en concordancia con los parámetros establecidos en el recientemente ratificado Convenio N°190, Sobre la Violencia y el Acoso, de la Organización Internacional del Trabajo - OIT.

En este sentido, y con la dictación de la Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y Estatuto Administrativo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, han guiado las acciones para que la función pública se pueda ejercer propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual.



2. COMPROMISO DIRECTIVO.

Considerando 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, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo, de acuerdo con lo señalado en el art. 2 de la Ley N° 21.943.

Por ello, y mediante la actualización del presente procedimiento, tanto el/la Director/a Nacional como su equipo directivo adhieren al compromiso de promover una cultura organizacional que incorpora el enfoque de género y de los derechos humanos en todo el quehacer, con una mirada interseccional, lo que implica que se considere los distintos contextos que viven las personas y los diferentes roles que éstas desempeñan, a fin de establecer relaciones basada en el respeto mutuo, identificando en el presente documento las acciones para la gestión de las denuncias, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

3. OBJETIVO GENERAL.

Definir los mecanismos y acciones mediante los cuales se gestionan, investigan y sancionan las denuncias de acoso laboral y/o sexual, como la gestión de las denuncias sobre violencia en el trabajo, en concordancia con la normativa vigente, que contribuya al establecimiento de relaciones positivas respetuosas y equitativas en el espacio laboral.

4. ALCANCE.

El presente procedimiento aplica íntegramente para las personas que desempeñen en el Servicio, y que tengan un vínculo contractual, incluidas aquellas personas bajo la modalidad a honorarios y los/as estudiantes en práctica, que si bien no tienen responsabilidad administrativa, si les es exigible el cumplimiento del principio de probidad administrativa, según corresponda. Además, aplicará a las visitas o usuarios que acudan a nuestras dependencias.

En este último caso, cabe hacer presente, de conformidad a lo establecido en el artículo 1, letra c), de la ley 21.643, que no se configura una situación específica de acoso laboral, sino una situación de violencia en el trabajo, la cual de acuerdo a la normativa previamente citada consiste en conductas ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral que afecten a los funcionarios y funcionarias, con ocasión de la prestación de servicios.

Las personas trabajadoras de empresas subcontratistas podrán efectuar denuncias por infracciones de VALS al IND, en cuyo caso el Servicio derivará las mismas a los receptores designados en la norma conforme a la naturaleza de su contratación, a la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio designado por el denunciante o la ubicación de las faenas, y/o a la mutualidad a la que se encuentre afiliada su empleador.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 183-C del Código del Trabajo, el Instituto podrá exigir en cualquier momento al contratista que informe el estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales respecto de sus trabajadores o de sus subcontratistas, mediante certificado de la Inspección del Trabajo respectiva, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad del monto y estado de cumplimiento. Ello, con el propósito de hacer efectivo los derechos que le asisten a este Servicio de ser informado y de retención, establecidos en los incisos 2° y 3° de la aludida norma legal, en el marco de la responsabilidad subsidiaria derivada de dichas obligaciones, de conformidad con el artículo 183-D del Código del Trabajo.



5. VIGENCIA

En primer término, cabe hacer presente que la Ley 21.643 comenzará a regir el 1 de agosto de 2024. En dicho contexto, el artículo segundo transitorio de la ley dispuso que los procesos o investigaciones sobre acoso laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de esa normativa, esto es, antes del 1 de agosto de 2024, se regirán por las normas vigentes a la fecha de presentación de la respectiva denuncia, de esta forma si dicha presentación se efectuó antes de la data indicada el procedimiento se regirá por las normas vigentes al momento de la denuncia.

Ahora bien, tratándose de conductas o hechos que eventualmente podrían ser constitutivos de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, ocurridos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la ley 21.643, y que no hayan sido denunciados a esa data, de conformidad con lo establecido en el dictamen E516610, de 2024, de la Contraloría General, es útil indicar que los procesos disciplinarios que se inicien deben regirse procedimentalmente por la Ley Karin, esto es, por ejemplo, en materia de principios que inspiran la investigación, los derechos de la víctima o el denunciante a conocer el contenido de dicha indagatoria y la posibilidad de interponer reclamos y recursos.

Por otra parte, en materias sustantivas, esto es, determinación de la sanción aplicable, la jurisprudencia administrativa anteriormente citada ha establecido que las modificaciones introducidas por esta ley no resultan aplicables respecto de hechos acaecidos y no denunciados con anterioridad a su entrada en vigor, ello debido a que en este tipo de materias rige el principio de irretroactividad de la ley contemplado en el artículo 19 N° 3, inciso séptimo, de la Constitución Política de la República.

6. PRINCIPIOS ORIENTADORES.

- a) No discriminación. El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación

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

- b) No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- c) 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 privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.



- d) **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.
- e) **Celeridad:** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona 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.
- f) **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) **Debido proceso:** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.
- h) **Colaboración:** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.
- i) **Dignidad de las Personas:** Todo el proceso tiene por fin la protección de la dignidad de las personas y de los derechos que emanan de ella. La aplicación de cualquier medida, trámite, comunicación, etc. no afectará la dignidad de ninguna de las personas involucradas, sea la víctima, la presunta persona victimaria, quién denuncia, los y las testigos, etc., sin perjuicio del resultado del proceso.
- j) **Probidad Administrativa:** Conforme la Ley N°19.575, las autoridades de la Administración del Estado, cualquiera que sea la denominación con que las designen la Constitución y las leyes, y los funcionarios de la Administración Pública, deberán dar estricto cumplimiento a este principio.
Este principio, según la misma ley citada, 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. Su inobservancia acarreará las responsabilidades y sanciones que determinen la Constitución y las leyes. A su vez, el interés general existe el empleo de medios idóneos de diagnóstico, decisión y control, para concretar, dentro del orden jurídico, una gestión eficiente y eficaz. Se expresa en el recto y correcto ejercicio del poder público por parte de las autoridades, en lo razonable e imparcial de sus decisiones, en la rectitud de ejecución de las normas, planes, programas y acciones, en la integridad ética y profesional de la administración de los recursos.
Por último, el artículo 62, numeral 10 de la Ley 19.575 dispone que contraviene especialmente el principio de probidad administrativa el ejercer conductas de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo.



- k) Responsabilidad en la Denuncia: La denuncia debe ser fundada. Toda persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la responsabilidad que corresponde.

Es relevante puntualizar que el N°9 del artículo 62 de la ley 18.575 dispone que contraviene especialmente el principio de probidad administrativa, efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad -como ocurriría con denuncias sobre acoso-, de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada. Por su parte, la letra d) del artículo 125 del Estatuto Administrativo prevé que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados.

- l) Perspectiva de género: Es una perspectiva reflexiva en torno a las desigualdades que se derivan del proceso de construcción del género en contextos sociales, geográficos, culturales, étnicas e históricos específicos, y cómo estas pueden afectar o incidir en el desarrollo de los funcionarios/as de la Institución. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impide que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad sustantiva.

En materia disciplinaria, esta perspectiva se traduce en la consideración por parte del Fiscal/Investigador de todas aquellas diferencias (culturales, políticas, geográficas, históricas, etc.) que pueden afectar o influir en las personas que conforman la Institución, considerando dichas diferencias dentro de las acciones que decreta para aclarar los hechos que se encuentre investigando, no cayendo en arbitrariedades o sesgos propios de su género o sexo.

7. MARCO NORMATIVO APLICABLE.

1. Constitución Política de la República de Chile.
2. Decreto con Fuerza de Ley N° 1; Decreto con Fuerza de Ley 1 - 19.653, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, artículo 52°, que establece el Principio de Probidad Administrativa, es decir, la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, ya que las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a este principio.
3. Decreto con Fuerza de Ley N° 29, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo funcionario realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual (Artículo 84 letra l) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (Artículo 84 letra m).
4. Ley N° 20.005, 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 de Trabajo.
5. Ley N° 20.607, que Tipifica el Acoso Laboral y modifica el Estatuto Administrativo y el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.



6. Ley N° 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.
7. Ley N° 21.153, de 2019, prohíbe el acoso en espacios públicos.
8. Ley N° 21.120, Ley identidad de género. Reconoce y da protección al derecho de identidad de género.
9. Ley N° 16.744. Establece Normas Sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
10. Ley 21.643 Modifica el Código del Trabajo y estatuto administrativo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
11. Ley N° 21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género. (Se aplica haciendo el distingo y vinculando con el Estatuto Administrativo y otros cuerpos normativos)
12. Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, año 2018.
13. Convenio N° 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, en materia de discriminación,
14. Decreto Supremo N° 122, de 2023, promulga el Convenio N°190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo. (Se aplica haciendo el distingo y vinculando con el Estatuto Administrativo y otros cuerpos normativos).
15. Convenio N° 156, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, OIT.
16. Decreto N° 789, de 1990, que promulga la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer "CEDAW".
17. Decreto Supremo N° 1640, de 1989, que promulga la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belem Do Pará".
18. D.S N° 594, Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, Ministerio de Salud.
19. Circular N°3.709, 9 de noviembre 2022, SUSESO. Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo modifica el título III, Calificación de enfermedades profesionales del libro III. Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes y el título II. Responsabilidades y obligaciones de los organismos administradores y de los administradores delegados, del libro IV. Prestaciones preventivas, ambos del compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la ley N°16.744.
20. ORD. N°362/ 19, Dirección del Trabajo, 2024. Fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N°21.643 al Código del Trabajo.
21. Decreto N° 2 del 7 de mayo 2024. Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024-2028. Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría de Previsión Social.
22. Circular N°3.813, de 2024, de la Superintendencia de Seguridad Social, que imparte instrucciones a los organismos administradores y empresas con administración delegada y modifica los títulos II y III del libro III. Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes, los títulos I y II del libro IV. Prestaciones preventivas y el título I del libro V. Prestaciones médicas, todos del compendio de normas



del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la ley N°16.744. Asistencia Técnica para la Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643.

23. Instructivo N° E516610, de 2024, de la Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N°21.643 introdujo en las Leyes Nos. 18.575, 18.834 y 18.833, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
24. Ordinario N° PIN-00-00560 de 2024, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que informa lineamientos para la implementación de la Ley N°21.643 en los servicios públicos.

8. DEFINICIONES.

- **Riesgo laboral:** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
- **Factores de riesgos psicosociales laborales:** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.
- **Acoso Sexual:** De acuerdo a lo definido en la Ley 21.643, se entiende por tal "el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras 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.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas 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 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, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

En este sentido, se considerarán manifestaciones de acoso sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- **Acoso horizontal:** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro del Servicio.



- Acoso vertical descendente: Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en el Servicio, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
 - Acoso vertical ascendente: Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
 - Acoso 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 de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.
- Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: De acuerdo a lo definido en la Ley 21.643, son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- 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.
- Medidas de resguardo: Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del IND una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.
- Medidas correctivas: Son aquellas medidas que se implementan por el Servicio para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.
- Intervención: Son las acciones organizadas y desarrolladas por la Institución para poder resguardar los ambientes laborales saludables. Estas incorporan las acciones de difusión, sensibilización, prevención y abordaje/acompañamiento.
- Difusión y sensibilización: Es el conjunto de acciones para dar a conocer conductas de acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo, así también, para comunicar aquellas prácticas que permiten aminorar el riesgo de ocurrencia, con objeto de orientar e informar sobre las medidas institucionales disponibles para tratar y brindar apoyo al funcionariado en caso de que alguna de estas conductas se presente.



- **Prevención:** Son acciones que se realizan a nivel institucional para evitar el riesgo de daño a la salud integral del funcionariado, considerando variables individuales, sociales y organizacionales.
- **Abordaje y/o acompañamiento:** Es el conjunto de acciones definidas para intervenir en una situación, para evitar y/o disminuir las consecuencias nocivas que se puedan producir a partir de ambientes laborales no saludables. Se pueden dar por medio de orientación, detección y/o evaluación de necesidades, derivación a redes, seguimiento, entre otras.
- **Persona Denunciante:** Persona (sea la víctima o un tercero), que pone en conocimiento el hecho constitutivo de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el trabajo. Los denunciantes pueden ser trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en el Servicio, incluidas aquellas personas contratadas bajo la modalidad a honorarios y estudiantes en práctica.
- **Persona Denunciado/a:** Persona(s) cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia, cualquiera sea la relación con la supuesta víctima, sin que sea necesaria la existencia de un vínculo de subordinación o dependencia con ésta, pudiendo provenir de un par con el que se tenga una relación laboral.
- **Receptor/a de Denuncias:** Encargado/a de canalizar la denuncia con celeridad y confidencialidad a la Jefatura de Servicio debiendo registrar ésta/s, con la finalidad de dar cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta. Esta persona deberá contar con formación en igualdad de género y no discriminación. El/la receptor(a) de las denuncias a nivel nacional será:
 - La Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas.

Por lo tanto las denuncias originadas en regiones serán remitidas en sobre cerrado con la palabra escrita "RESERVADO" directamente al(a) receptor(a).

- En el caso de que la persona denunciada o denunciante corresponda a la Jefatura del Servicio, la denuncia deberá ser presentada en el Ministerio del ramo.
 - En el caso de que la persona denunciante sea un/a trabajador/a del Servicio y la persona denunciada sea un/a trabajador/a del Ministerio del Deporte (en adelante MINDEP), la denuncia deberá ser realizada a través del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, según lo que señala este procedimiento. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 90 del DFL 29/2005.
- **Fiscales/-Investigadores/as:** Funcionario/a designado/a por Resolución destinado a investigar los hechos denunciados, que permitan establecer las responsabilidades y proponer la/s medida/s disciplinaria/s pertinentes. Quienes actúen como tales deberán recibir por parte del Servicio capacitación en materia de acoso, género o derechos fundamentales de manera periódica y permanente.
 - **Acoso Laboral:** De acuerdo a lo definido en la Ley 21.643, se entiende por tal "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

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. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente.



- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privandola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, 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 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 género, etnia, 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.

En este sentido, se considerarán manifestaciones de acoso laboral, entre otras, las siguientes conductas:

- Acoso horizontal: Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro del Servicio.
- Acoso vertical descendente: Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en el Servicio, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- Acoso vertical ascendente: Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en el Servicio, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- Acoso 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 de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

Serán consideradas también como acoso laboral las siguientes conductas:

→ Conductas incívicas:

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 las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que



evolucione hacia transgresiones más graves. Para enfrentar eventuales conductas incívicas 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.

→ 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. El sexismo puede ser consciente y 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 es:

- 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.

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 conductas incívicas, 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 del Servicio 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.



→ Violencia de género:

Se refiere a cualquier acción o conducta basada en el género o sexo de una persona que causa daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. Es una forma de discriminación que afecta principalmente a las mujeres; que limita gravemente el goce de sus derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre, perpetuando su posición subordinada en la sociedad. Incluye, entre otras, la violencia contra la pareja (o ex pareja), la violación, el abuso y el acoso sexual.

→ La discriminación arbitraria por razones de género

Corresponde a cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación sexual o identidad de género de una persona, que amenaza, perturba o anula el ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y/o civil. Puede haber también discriminaciones arbitrarias por motivos de nacionalidad, raza, etnia, situación socioeconómica, ideología o posición política, creencias religiosas, edad, situación de discapacidad u otros motivos.

9. ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO

- Denuncia de Investigación y Sanción del Acoso Sexual y Laboral; el cual tiene por objetivo establecer las acciones para la tramitación y gestión de una denuncia de esta naturaleza, desde su formulación hasta la resolución final, en caso de ser acogida.
- Detección, Derivación, Denuncia, Abordaje y Seguimiento en Casos de Violencia en el Trabajo ejercida por terceros; el cual tiene por objetivo establecer las acciones para la tramitación y gestión de una denuncia de esta naturaleza.



10. PROCESO “DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL”

10.1.1 Matriz del proceso: Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Sexual y Laboral.

Nº	QUIÉN	QUÉ	CUÁNDO ¹	CÓMO	REGISTRO
1	Denunciante ²³	Formaliza denuncia ⁴	Frente a alguna conducta constitutiva de acoso Sexual y/o Laboral	<p>El/la denunciante, consigna de manera detallada en el “Formulario de Denuncias” (Anexo N° 1, Formulario de Denuncia), la situación irregular que estaría experimentando la víctima, y que podría corresponder a una situación de Acoso Sexual y/o Laboral.</p> <p>Todo lo anterior, deberá ser ENTREGADO O ENVIADO AL/LA RECEPTOR/A DE DENUNCIA⁵, UBICADO EN EL NIVEL CENTRAL, en un <u>sobre cerrado con la palabra escrita “RESERVADO”</u>.</p> <p>Nota 1: Para que una denuncia sea efectiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deberá formularse por escrito y ser firmada por el/la denunciante o por un tercero a su ruego, si éste no pudiere firmar. (Anexo N° 1, Formulario de Denuncia). • La denuncia deberá ser fundada y debe cumplir los siguientes requisitos establecidos en el artículo 90 B del Estatuto Administrativo: <ul style="list-style-type: none"> - Identificación y domicilio del denunciante. - Narración circunstanciada de los hechos: relato cronológico que describa detalladamente las acciones que se denuncian. - Identificación de quien habría cometido los hechos denunciados y de los testigos o 	Formulario de Denuncia

¹ Los plazos de días establecidos en este procedimiento son de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, los domingos y los festivos.

² De acuerdo con el punto N° 7 “Definiciones”, el denunciante puede ser la propia víctima o un tercero/a.

³ En el caso de que la persona denunciante sea un/a trabajador/a del Servicio y la persona denunciada sea un/a trabajador/a del Ministerio del Deporte (en adelante MINDEP), la denuncia deberá ser realizada a través del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, según lo que señala este procedimiento. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 90 del DFL 29/2005.

Sin perjuicio de lo anterior, y de acuerdo a lo señalado en el Instructivo N° E516610, de 2024, de la Contraloría General de la República debe recordarse que el artículo 8° de la Resolución Exenta N° 922, de 2023, de este origen, que formaliza el procedimiento de tramitación de reclamos funcionarios, indica que 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.

⁴ Sin perjuicio de lo anterior, debe recordarse que el artículo 8° de la Resolución Exenta N° 922, de 2023, que formaliza el procedimiento de tramitación de reclamos funcionarios, indica que 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.

⁵ El/la denunciante deberá enviar la denuncia directamente al/la Receptor/a del Nivel Central. NO AL ENCARGADO REGIONAL DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS, NO AL DEPARTAMENTO JURÍDICO, NO AL/LA DIRECTOR/A NACIONAL.

N°	QUIÉN	QUÉ	CUÁNDO ¹	CÓMO	REGISTRO
				<p>personas que tienen conocimiento de estos hechos, o la mención expresa de que desconoce quién los habría cometido.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible. El/la denunciante podrá adjuntar también licencias médicas o informes psicológicos o psiquiátricos, o informes especializados de instituciones que velan por la salud ocupacional y prevención de accidentes y enfermedades profesionales, en el caso de que cuente con ellos. <p>Nota 2: los/as trabajadores y trabajadoras que se desempeñen en el Instituto Nacional de Deportes de Chile, que tengan antecedentes fundados acerca de represalias que se hayan tomado en su contra, por haber testificado, ayudado o participado en un caso, investigación o procedimiento de acoso laboral y/o sexual, podrán denunciar estos hechos mediante los mecanismos del presente procedimiento.</p> <p>Nota 3: (Sobre la falsedad de una denuncia) De acuerdo con el numeral 9 del art. 62 de la ley N° 18.575 establece que contraviene especialmente el principio de probidad, efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad -como ocurriría con denuncias sobre acoso-, de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada. Ante ello, la autoridad podrá tomar las medidas disciplinarias correspondientes, instruir la realización de una investigación sumaria o sumario administrativo, que permita determinar la responsabilidad de quien o quienes hayan intervenido en una denuncia de hechos comprobadamente falsos.</p> <p>Nota 4: En el caso de que el/la denunciado/a por acoso laboral y/o sexual se desempeñe a honorarios, deberá velarse por la aplicación de un procedimiento breve que garantice el derecho a un racional y justo procedimiento, resguardando de ese modo los derechos de la víctima, del/la denunciante así como del/la denunciado/a o supuesto/a victimario/a. Acreditada en este caso la conducta de acoso laboral y/o sexual, se considerará que el/la</p>	

Nº	QUIÉN	QUÉ	CUÁNDO ¹	CÓMO	REGISTRO
				<p>denunciado/a ha incurrido en incumplimiento grave de las obligaciones que le impone su convenio, poniendo término al mismo.</p> <p>Nota 5: Ante una situación de Enfermedad Profesional acogida como tal por el Organismo Administrador de la Ley 16.744, en donde la causa de ésta se relacione con una posible situación de Acoso Laboral o sexual y, contando con los antecedentes necesarios para poder efectuar una denuncia, el Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, a través de su jefatura, podrá efectuar como un tercero, a fin de poder activar el procedimiento para investigar los hechos ocurridos.</p>	
2	Receptor/a de Denuncias ⁶	Recibe, registra y canaliza denuncia	Máximo 1 día después de recibida la denuncia	<p>El/la Receptor/a de Denuncias, registra⁷ y asigna ID⁸ interno a la denuncia recibida, para luego derivarla, junto a todos los antecedentes al/la Directora/a Nacional, en sobre cerrado.</p> <p>Nota: En el caso de que el/la Receptor/a de Denuncias no cumpla con las obligaciones de celeridad y confidencialidad, podrá incurrir en responsabilidad administrativa.</p>	Planilla Registro Denuncias
3	Director/a Nacional	Recibe la denuncia y decide sobre su presentación	Máximo 3 días después de recibida la denuncia	<p>El/la Director/a Nacional, teniendo todos los antecedentes a la vista, deberá resolver entre las siguientes alternativas:</p> <p>a) Tener por presentada la denuncia, ordenando mediante Resolución Exenta la instrucción de una investigación sumaria o sumario administrativo, informando al/la denunciante la decisión tomada.</p> <p>Para lo anterior, remitirá los antecedentes al Departamento Jurídico, donde se preparará el acto administrativo para la instrucción del respectivo proceso disciplinario y la designación del/la fiscal o investigador/a⁹.</p> <p>b) En el caso que la denuncia que invoque conductas de acoso laboral o sexual sea desestimada, deberá dictar una resolución fundada. Dicha resolución será notificada por la autoridad, o quien designe esta para dicha labor, al denunciante, dentro de 5 días, quien podrá</p>	Resolución Exenta

⁶ El receptor de las denuncias será la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del Nivel Central

⁷ Formato Excel Interno con la finalidad de informar fecha y registro de recepción de la denuncia.

⁸ Número de Identificación ingresado en Registro.

⁹ En concordancia con la perspectiva de género, las investigaciones deberán incorporar la designación de forma preferente de un fiscal funcionario o funcionaria competente y con formación en las temáticas de acoso, género o derechos fundamentales, cuando se ordene el sumario por conductas de acoso sexual o laboral.

N°	QUIÉN	QUÉ	CUÁNDO ¹	CÓMO	REGISTRO
				<p>ejercer el derecho establecido en el artículo 160 del Estatuto Administrativo.</p> <p>Nota 1: Si transcurrido el plazo de tres días hábiles desde que fue recibida la denuncia no ha habido pronunciamiento por parte del/la Director/a Nacional, la denuncia se tendrá por presentada.</p> <p>Nota 2: En el caso que la denuncia sea desestimada por ser considerada inconsistente, el/la afectado/a podrá insistir ante la misma Autoridad cumpliendo o completando la misma. Si, a pesar de completar la denuncia ésta es nuevamente desestimada, el/ la denunciante podrá efectuar un reclamo ante la Contraloría General de la República (CGR).</p> <p>Cabe hacer presente que, conforme al instructivo E516610-2024 de Contraloría, el concepto de denuncias inconsistentes no se introduce con una finalidad sancionatoria, y solo dice relación con aquellas denuncias a las que le falten componentes en su formalización.</p> <p>Si, la Autoridad posee dudas o inquietudes en aspectos legales o procedimentales en estas materias frente a una denuncia, podrá requerir al Departamento Jurídico un Informe en Derecho.</p> <p>Nota 3: En el caso que el/la Director/a Nacional carezca de competencia para resolver sobre la procedencia, tendrá un término de 24 horas para remitir a la autoridad que considere competente.</p>	
4	Fiscal o investigador/a	Tramita proceso disciplinario	En los plazos y formalidades establecidos en el Estatuto Administrativo	<p>Dictado el acto administrativo que instruye el proceso disciplinario, la Autoridad, o quien esta designe, deberá notificar al denunciante del inicio del proceso, indicando el nombre del funcionario/a designado en calidad de Fiscal o Investigador, quien deberá tramitar el proceso desde su inicio hasta su culminación, salvo que sea designado otro funcionario/a en la misma calidad, por decisión de la autoridad.</p> <p>Sin perjuicio de las normas que rigen esta materia -Estatuto Administrativo- las características y plazos asociados al procedimiento administrativo son:</p> <p>Previamente, es importante señalar que en ambos tipos de procedimiento las víctimas y personas afectadas por las eventuales</p>	Resolución que instruye y expediente disciplinario

N°	QUIÉN	QUÉ	CUÁNDO ¹	CÓMO	REGISTRO
				<p>infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación.</p> <p>Investigación Sumaria:</p> <p>a) El plazo para efectuar la indagatoria será de 5 días hábiles, sin perjuicio de la jurisprudencia administrativa sobre la materia respecto a la fatalidad de los plazos para la Administración del Estado.</p> <p>b) Formulación de cargos: Concluida la indagatoria, si el investigador estima que existen evidencias suficientes y responsabilidad administrativa imputable a un funcionario/a, formularán cargos al/los inculpado/s, quienes tendrán un plazo de dos días hábiles, contados desde la fecha de notificación de aquellos, para presentar sus descargos, y solicitar un término probatorio.</p> <p>Paralelamente, deberá poner en conocimiento a la víctima o denunciante, quien podrá conocer el contenido del expediente y los cargos, en los mismos términos que el inculpado.</p> <p>c) Término probatorio: Si el/la/los inculpado/a/s solicita rendir pruebas sobre los hechos materia del proceso, el/la investigador/a deberá señalar un plazo para rendir, el que no puede ser superior a tres días hábiles.</p> <p>d) Vista o Informe del investigador: Vencido el término probatorio, el/la investigador/a tiene un plazo de dos días para emitir su vista o informe, el cual contendrá una propuesta de término del caso, ya sea la absolución del inculpado, o la imposición de una sanción disciplinaria.</p> <p>e) Resolución de la autoridad: La autoridad que ordenó la investigación deberá resolver, en el plazo de dos días hábiles, absuelve o sanciona al/los inculpado/s, siendo éstas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Censura b) Multa c) Suspensión del empleo desde treinta a tres meses <p>En caso que el investigador hubiese formulado cargos, sólo podrá proponer la absolución o sanción del inculpado. En caso que no haya formulado cargos, deberá proponer el sobreseimiento.</p>	

N°	QUIÉN	QUÉ	CUÁNDO ¹	CÓMO	REGISTRO
				<p>La Resolución que se pronuncie sobre el término de la Investigación Sumaria (independiente de las razones de su término) deberá ser notificada al denunciante o víctima, por el Director Nacional, o quien designe para tal labor.</p> <p>f) Impugnación: El acto sancionatorio deberá ser notificado al afectado, quien podrá interponer recurso de reposición en el término de dos días, ante quien emitió la resolución. La apelación sólo procederá en caso que la medida haya sido aplicada por otra autoridad.</p> <p>g) Cambio de Procedimiento: Es probable que en el curso de la investigación el/la investigador/a compruebe que los hechos a investigar revisten mayor gravedad que la que se atribuyó en un principio. En tal caso, el/la investigador/a deberá informar por escrito a la autoridad para que ésta, por medio de un acto administrativo, ordene poner término a la investigación y que el proceso siga de acuerdo a las normas que rigen el Sumario Administrativo.</p> <p>Sumario Administrativo:</p> <p>a) Constitución de la fiscalía y nombramiento del actuario: Notificado/a el/la Fiscal por resolución que lo nombra, debe designar un/a actuario/a. El/la actuario/a, es un/a funcionario/a que tendrá la calidad de ministro/a de fe, que certifica todas las actuaciones del sumario.</p> <p>b) Etapa indagatoria: La finalidad de esta etapa es averiguar la efectividad de los hechos investigados y comprobar el real grado de participación que pudiere haber en ellos al/la/los funcionario/as/s que aparezcan comprometidos. Su plazo es de veinte días hábiles, al final del cual se declarará cerrada la investigación.</p> <p>Sin embargo este plazo podrá ser prorrogado hasta un total de sesenta días, por la autoridad que ordenó la instrucción del sumario, siempre que existan diligencias pendientes decretadas oportunamente y no cumplidas por fuerza mayor.</p> <p>En esta etapa, el Fiscal tendrá amplias facultades para citar a declarar a todos los funcionarios/as que estime, quienes deberán colaborar. También, podrá requerir información</p>	

N°	QUIÉN	QUÉ	CUÁNDO ¹	CÓMO	REGISTRO
				<p>a las distintas unidades o departamentos, todo lo cual deberá constar en el expediente.</p> <p>c) Cierre del proceso: Agotada la investigación, el/la Fiscal mediante la dictación de una resolución de fiscalía, procederá a resolver el cierre del sumario y proponer el sobreseimiento del/la/los/las inculpado/a/s o formular cargos contra el/la/los afectados/as.</p> <p>Si la proposición del fiscal es el sobreseimiento, se remitirán los antecedentes a la autoridad que ordenó la instrucción del sumario para que apruebe o rechace tal proposición. En el caso de rechazarla, dispondrá que se complete la investigación dentro del plazo de cinco días, dictando la correspondiente resolución, conforme el artículo 137 del Estatuto Administrativo.</p> <p>d) Etapa acusatoria: En caso que el Fiscal resuelva formular cargos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formulación de cargos: A contar de su notificación empiezan a correr el/los plazo/s para que el/los inculpado/s presenten su defensa. - Descargos: El/los inculpado/s tiene un plazo de cinco días hábiles, contados desde la fecha de notificación de los cargos, para formular sus descargos y defensas, el que podrá ser prorrogado, a solicitud del inculpado por otros cinco días, siempre que se pida antes de vencido el plazo primitivo, en casos debidamente calificados por el Fiscal, conforme el artículo 138 del Estatuto. <p>Si el/la petionario/a solicita rendir prueba, la Fiscalía señalará un plazo para tal efecto, el que no podrá exceder de veinte días en total.</p> <p>A partir de esta etapa el denunciante o víctima podrá conocer el contenido del expediente, en los mismos términos que el inculpado.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vista Fiscal: Contestados los cargos o vencido el plazo del período de prueba, el/la fiscal emitirá, dentro de cinco días, un dictamen (vista fiscal) en el cual propondrá la absolución o sanción que, a su juicio corresponderá aplicar, conforme el artículo 139 del Estatuto, siendo éstas: <p>a) Censura</p>	

N°	QUIÉN	QUÉ	CUÁNDO ¹	CÓMO	REGISTRO
				<p>b) Multa, de 5 a 20%.</p> <p>c) Suspensión del empleo desde treinta a tres meses, incluyendo un descuento en la remuneración de 30 o 50% durante el tiempo suspendido.</p> <p>d) Destitución</p> <p>e) Resolución del Sumario: El/la jefe/a de servicio deberá pronunciarse si acoge la sanción o absolución propuesta por el fiscal o bien, podrá ordenar la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios de procedimientos, mediante la reapertura del sumario, fijando un plazo para tales efectos.</p> <p>Si de las nuevas diligencias ordenadas, surgieran nuevos cargos, éstos se notificarán sin más trámites al/los afectado/s, quien/es dispondrá/n de 3 días para hacer observaciones (defensas).</p> <p>f) Recursos: La resolución que dicte la autoridad y que se pronuncie sobre la propuesta de la Fiscalía, será notificada al/los afectado/s, quien/s podrá/n interponer en el plazo de cinco días, los recursos de reposición o de apelación subsidiaria.</p> <p>La víctima tendrá los mismos derechos que el inculpado para interponer recursos en contra de los actos administrativos que se dicten en el sumario</p> <p>Cuando el Fiscal proponga el sobreseimiento, y este sea aprobado por la Autoridad, deberá notificarse la resolución al denunciante, quien podrá reclamar ante la Contraloría General de la República en el plazo de 20 días, contado desde que tomó conocimiento de la decisión. Mismo derecho tendrá en caso que la autoridad resuelva sancionar o absolver al inculpado.</p> <p>Si la autoridad determina la absolución o la aplicación de cualquier otra medida disciplinaria deberá notificar la resolución que afina el proceso al denunciante dentro del plazo de 5 días, quienes podrán reclamar de ella ante la Contraloría General en un plazo de veinte días desde que se tomó conocimiento de aquella.</p> <p>El acto administrativo que sobresee, absuelve o aplique la medida disciplinaria en contra de funcionarios (as) del primer nivel jerárquico estará afecto al trámite de toma de razón en la CGR, el que no podrá realizarse antes del</p>	

N°	QUIÉN	QUÉ	CUÁNDO ¹	CÓMO	REGISTRO
				vencimiento del plazo para reclamación antes indicado.	
5	Fiscal o Investigador	Resuelve sobre la aplicación de medidas de resguardo	Según los trámites y formalidades que establece el Estatuto Administrativo	<p>De conformidad al artículo 136, en el curso de un sumario, el Fiscal podrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suspender de sus funciones o, • Destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad, al o a los inculcados como medida preventiva. <p>La medida adoptada terminará al dictarse el sobreseimiento.</p> <p>En caso que el fiscal proponga en su dictamen la medida de destitución, podrá decretar que se mantenga la suspensión preventiva o la destinación transitoria, las que cesarán automáticamente si la resolución recaída en el sumario, absuelve al inculcado o le aplica una medida disciplinaria distinta a la destitución. Cuando la medida prorrogada sea la suspensión preventiva, el inculcado quedará privado del 50% por ciento de sus remuneraciones, que tendrá derecho a percibir retroactivamente si, en definitiva, fuere absuelto o se aplicara u</p> <p>Además, <u>el Fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas</u>. Para ello, deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que este se encuentre afinado.</p> <p>Dichas medidas, en caso de ser adoptadas, deberán ser informadas por el Fiscal a la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, para los trámites administrativos que correspondan (registro de asistencia, remuneración, por ejemplo), así como también al Director/a Regional respectivo.</p>	Expediente disciplinario

Nº	QUIÉN	QUÉ	CUÁNDO ¹	CÓMO	REGISTRO
6	Departamento Jurídico	Informa a la persona denunciante el estado de la denuncia, según el avance del proceso.	A petición de parte o del/la denunciante	En función del desarrollo del proceso administrativo, informará el estado de la denuncia efectuada al/la denunciante, resguardando la confidencialidad de la información que se está revisando en el proceso y el secreto del proceso.	Expediente disciplinario
7	Director Nacional	Adopta medidas para agilizar la tramitación y término del proceso	De oficio o a sugerencia del Departamento Jurídico	Conforme lo dispuesto en el artículo 143, del Estatuto Administrativo, vencidos los plazos de instrucción de un sumario, y no estando este afinado, la autoridad que lo ordenó deberá revisarlo, adoptar las medidas tendientes a agilizarlo y determinar la responsabilidad del Fiscal. En los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en el artículo 84 letras l) o m), tales medidas deberán ser adoptadas en el plazo de 20 días, contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción.	Expediente disciplinario

11. PROCESO “DETECCIÓN, DERIVACIÓN, DENUNCIA, ABORDAJE Y SEGUIMIENTO EN CASOS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS”.

11.1.1 Matriz del proceso: Detección, Derivación, Denuncia, Abordaje y Seguimiento en Casos de Violencia en el Trabajo ejercida por terceros.

Nº	QUIÉN	QUÉ	CUÁNDO	CÓMO	REGISTRO
1	Funcionario/a y/o Trabajador/a	Denuncia agresión externa, en el ejercicio de sus funciones.	Al ser agredido por una persona externa, dentro de su espacio físico de trabajo o, en la realización de algún cometido fuera de éste.	Dándolo a conocer a su jefatura directa o quien la subrogue. Esta agresión puede ser física, verbal y/o sexual por parte de visitas, usuarios o proveedores.	Correo electrónico
2	Jefatura Directa del Funcionario/a y/o Trabajador/a	Completa y remite Formulario de Notificación de Denuncia de Violencia Organizacional a la Unidad de Gestión, Desarrollo y	Al momento de ser notificado por el Funcionario/a y/o Trabajador/a del suceso	<ul style="list-style-type: none"> En caso de que la agresión verbal perjudique y perturbe el pleno desarrollo de la persona que desarrolla funciones en la Institución, podrá ser asistido con ayuda psicológica en caso de ser requerido por quien sea víctima, la que será realizada dentro de la jornada laboral. 	Correo electrónico con Formulario de Notificación de Denuncia de Violencia en el Trabajo ejercida

N°	QUIÉN	QUÉ	CUÁNDO	CÓMO	REGISTRO
		Relaciones Laborales.		<p>Para lo cual, la jefatura Directa deberá solicitarlo a la jefatura de la Unidad de Gestión, Desarrollo y Relaciones Laborales. Luego de ello, completará el Formulario de Notificación de Denuncia de Violencia en el Trabajo ejercida por terceros (Anexo N°3) para remitirlo vía correo electrónico a la Jefatura de la Unidad de Gestión, Desarrollo y Relaciones Laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ante situaciones de agresiones físicas, la jefatura o quien represente, deriva a la persona al Centro de Salud más cercano del Organismo Administrador de la Ley (OAL), previa comunicación con el Encargado/a de Prevención de Riesgos, quienes prestarán la atención correspondiente. Luego de ello, completará el Formulario de Notificación de Denuncia de Violencia en el Trabajo ejercida por terceros (Anexo N°3) para remitir vía correo electrónico a la Jefatura de la Unidad de Gestión, Desarrollo y Relaciones Laborales. 	por terceros (Anexo N°3)
3	Unidad de Gestión Desarrollo y Relaciones Laborales	Levantamiento de información del incidente	Una vez recibido Formulario de Notificación de Denuncia de Violencia Organizacional (Anexo N°3)	<p>Con la información del Formulario de Notificación de Denuncia de Violencia Organizacional, la Unidad recopila antecedentes de la situación para sugerir medidas de acción, las cuales se informarán a las partes involucradas. Luego se remitirá dicho Informe a la del Departamento.</p> <p>Se consignará en planilla de registro y seguimiento los casos recibidos.</p> <p>Nota 1: En caso de que la víctima requiriera apoyo y orientación producto del evento crítico vivido, solicitará la coordinación de una contención emocional impartida por</p>	Informe de Situación de Violencia de Terceros Planilla de registro y seguimiento



Nº	QUIÉN	QUÉ	CUÁNDO	CÓMO	REGISTRO
				la ACHS para su atención y seguimiento posterior.	
4	Jefatura Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas	Derivación del caso al departamento jurídico	Una vez recibido el Informe de Situación de Violencia de Terceros	Con los antecedentes recopilados en el Informe de Situación de Violencia de Terceros, remite dicha información a la jefatura del Departamento Jurídico. Nota 1: Cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundamentadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades administrativas en caso que correspondan.	Informe de Situación de Violencia de Terceros
5	Departamento Jurídico	Analiza antecedentes del caso	Siguiente semana de ser informados del suceso	De acuerdo con los antecedentes recibidos, evaluará las acciones legales a seguir, conforme a lo establecido en el artículo 90 del D.F.L. N° 29, de 2005, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; emitiendo un pronunciamiento respecto al caso, el cual deberá informarse tanto al Funcionario/a y/o Trabajador/a como al Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas.	Pronunciamiento del caso
6	Unidad de Gestión Desarrollo y Relaciones Laborales	Seguimiento y Cierre del caso	2 Meses de notificado el suceso a la Unidad de Gestión Desarrollo Relaciones Laborales	Se realizará seguimiento al estado de la(s) persona(s) afectada(s) por hechos de violencia en el trabajo por parte de usuarios/as y de las medidas adoptadas por la institución, actualizando la planilla de registro y seguimiento de los casos víctimas de agresiones externas a nivel institucional.	Planilla de registro y seguimiento

12. MEDIDAS DE RESGUARDO.

- a) Quienes denuncien y ejerzan las acciones a que se refiere el artículo 61 letra l) del Estatuto Administrativo, tendrán los derechos establecidos en el artículo 90 A del mismo cuerpo legal.



b) Es necesario hacer presente que, dentro del contexto del Sumario, se otorga la obligación a los Fiscales de tomar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, considerando la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Para ello, podrá adoptar como medidas:

- La separación de los espacios físicos,
- La redistribución del tiempo de la jornada,
- 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. para lo cual se coordinará con la Unidad de Gestión, Desarrollo y Relaciones Laborales para la derivación de las personas involucradas (denunciante y/o denunciado/a).

Dichas medidas deberán estar vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que se encuentre afinado.

c) En concordancia con la perspectiva de género, las investigaciones deberán incorporar la designación de forma preferente de un fiscal funcionario o funcionaria competente y con formación en las temáticas de acoso, género o derechos fundamentales, cuando se ordene el sumario por conductas de acoso sexual o laboral.

d) Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en los procedimientos. Esto 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 privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

En este sentido, incurren en responsabilidad administrativa los funcionarios que incumplen con la obligación establecida en el artículo 61 letra h) del Estatuto Administrativo: "Guardar secreto en los asuntos que revistan el carácter de reservados en virtud de la ley, del reglamento, de su naturaleza o por instrucciones especiales".

13. GESTIÓN PREVENTIVA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Como parte de las acciones que el Instituto Nacional de Deportes realiza en esta materia, se encuentra el compromiso explícito por reforzar la gestión preventiva con acciones que permitan contribuir a generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales, promoviendo sanos ambientes laborales y de mutuo respeto entre hombres y mujeres. Para ello, el Servicio cuenta con los siguientes instrumentos para su implementación:

- Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo: para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.
- Plan Anual de Prevención y Seguimiento de Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y/o Sexual: para promover acciones que fomenten ambientes laborales saludables, de respeto mutuo y no



discriminación, desarrollando acciones de difusión, capacitación, sensibilización, formación, fortalecimiento, coordinación y monitoreo, entre otros.

El detalle de las acciones contenidas para gestión preventiva será abordado en cada uno de los documentos antes señalados.

14. DEBERES FUNCIONARIOS EN RELACIÓN AL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Tanto en situaciones que sean constitutivas de acoso laboral y sexual y Violencia en el Trabajo, los trabajadores y trabajadoras del Instituto Nacional de Deportes de Chile, deberán observar los siguientes deberes:

Deber de Colaboración: Toda persona que desempeñe funciones en el IND, tiene la obligación de brindar su colaboración cuando le sea solicitada por los trabajadores y trabajadoras encargados/as de conocer las denuncias de acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo, conforme a lo dispuesto en este procedimiento.

Deber de Denunciar: Cualquier persona que crea que ha experimentado o presenciado un acto relacionado con el acoso laboral y/o sexual, debe reportar tal hecho inmediatamente al receptor/a de denuncias según lo señalado en el artículo 61 letra I) del Estatuto Administrativo.

Deber de Confidencialidad: Se deberá respetar la confidencialidad de la información en cada medida o decisión adoptada durante la aplicación de este procedimiento y del protocolo preventivo, así como en el desarrollo de la eventual investigación a que diere lugar. Este deber se extenderá, particularmente, respecto a la identidad del o la denunciante, del denunciado o denunciada, de la persona afectada y de aquellos que tengan conocimiento de los hechos.

Asimismo, todo funcionario del IND que tenga participación o intervenga en las actuaciones contempladas en este procedimiento, en el protocolo o en el proceso disciplinario propiamente tal que eventualmente sea instruido por la Autoridad, tendrán la obligación de observar y respetar este deber, resguardando el debido respeto a la intimidad que asisten al o a la denunciante, al denunciado o denunciada, a la persona afectada y a las personas que tuvieren conocimiento de los hechos, así como el secreto de la investigación cuando corresponda.

No será considerada la inobservancia de esta prohibición, los informes que por mandato legal deban remitirse ante el Ministerio Público, en caso que fuere procedente.



15. INDICADORES DE ACCIONES PARA LA OPERACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

OBJETIVO	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD / INDICADOR	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	RESPONSABLES	OBSERVACIONES
Monitorear los plazos de envío de la Denuncia al Jefe de Servicio.	N° de denuncias enviadas al Jefe de Servicio dentro del plazo establecido	1 día hábil de recibida la denuncia	Base de Datos	Anual	Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas.	Este indicador será medido por el Receptor de Denuncias.
Monitoreo de respuesta a las Denuncias recibidas por el Jefe de Servicio	N° de denuncias recibidas por el Jefe de Servicio que responde si son acogidas o no dentro del plazo establecido.	3 días hábiles de recibida la denuncia	Correo Electrónico	Anual	Director Nacional	Para la medición de este indicador, se contará con el apoyo del Comité de Apoyo de Denuncias,



ANEXO N°1

FORMULARIO DE DENUNCIA

El presente formulario tiene por objeto recabar los antecedentes para efectuar una denuncia fundada, en los términos señalados por el Art. 90 B del Decreto con Fuerza de Ley N° 29 que fija el texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, considerando la completitud de los campos del presente formulario, según corresponda, debiendo ser firmada por el denunciante, o por un tercero a su ruego, si éste no pudiere firmar.

Se hace presente que las denuncias que no cumplan con el correcto llenado del formulario, serán desestimadas.

I. INDIQUE EL TIPO DE DENUNCIA A LA DIGNIDAD

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

<p>Acoso Laboral</p> <p>De acuerdo a lo definido en la Ley 21643, se entiende por tal "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".</p> <p>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. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente.</p>	
<p>Acoso Sexual</p> <p>De acuerdo a lo definido en la Ley 21.643, se entiende por tal "el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".</p> <p>El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.</p>	



II. IDENTIFICACIÓN DEL/LA DENUNCIANTE

Datos de identificación respecto a quien realiza la denuncia:

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Víctima: Persona en quien recae la acción de violencia organizacional, acoso laboral y/o sexual.	
Denunciante: Tercero que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia organizacional, acoso laboral y/o sexual y que NO es víctima de tales acciones.	

Datos personales del/la DENUNCIANTE (completar sólo en el caso que NO sea víctima):

Nombre Completo.	
RUN	
Sexo (hombre / mujer / no binario).	
Correo Electrónico Personal.	
Domicilio particular	
Cargo que Desempeña.	
Teléfono de Contacto.	
Nombre División, Departamento, Unidad, Área de desempeño, Recinto Deportivo, según corresponda.	
Nombre Dirección Regional, Nivel Central, Recintos Deportivos, según corresponda.	

Datos personales de la persona VÍCTIMA

Nombre Completo.	
RUN	
Sexo (hombre / mujer / no binario).	
Correo Electrónico Personal.	
Teléfono de Contacto.	



Datos de la persona VÍCTIMA respecto a la organización:

Cargo que Desempeña.	
Nombre División, Departamento, Unidad, Área de desempeño, Recinto Deportivo, según corresponda.	
Nombre Dirección Regional, Nivel Central, Recintos Deportivos, según corresponda.	

Datos personales del DENUNCIADO/A (en el caso de que sea más de una persona, replique la información del recuadro las veces que sea necesario):

Nombre Completo	
Sexo (hombre / mujer / no binario)	
Cargo que Desempeña	
Nombre División, Departamento, Unidad, Área de desempeño, Recinto Deportivo, según corresponda.	
Nombre Dirección Regional, Nivel Central, Recintos Deportivos, según corresponda.	



III. RESPECTO A LA DENUNCIA

Nivel jerárquico del DENUNCIADO/A respecto a la VICTIMA:

Marque con una "X" la alternativa correspondiente

Nivel Jerárquico Superior	
Igual Nivel Jerárquico	
Nivel Jerárquico Inferior	

¿El/la DENUNCIADO/A trabaja directamente con el/la víctima?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

SI	
NO	
Ocasionalmente	

¿El/la DENUNCIANTE ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

SI	
NO	

IV. NARRACIÓN DE LAS CIRCUNSTANCIAS DE LOS HECHOS

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



Señale desde hace cuánto tiempo Ud. es víctima de acciones del tipo violencia organizacional. En el caso de ser Ud. un tercero que efectúa la denuncia, favor describir desde hace cuánto tiempo tiene conocimiento de los hechos constitutivos del tipo violencia organizacional:

Señale individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieran información de lo acontecido - Testigos -. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta)

Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia:

Marque con "X" la alternativa que corresponda:

Ninguna evidencia específica	
Testigos	
Correos electrónicos	
Fotografías	
Video	



Otros documentos de respaldo	
------------------------------	--

Si respondió "Otros Documentos de respaldo", favor señale cuál/es:

Observaciones:

NOMBRE Y FIRMA
DENUNCIANTE



ANEXO N°2

CHECKLIST DENUNCIA ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL (Documento que sólo el Jefe de Servicio deberá completar)

En concordancia con el artículo 90, letra b), del Decreto con Fuerza de Ley 29, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, la denuncia deberá ser fundada, y por lo tanto cumplir los siguientes requisitos:

REQUISITOS	CUMPLE	NO CUMPLE
Identificación y domicilio de la persona denunciante.		
Narración circunstanciada de los hechos.		
Individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o tuvieren noticia de ellos, en cuanto constare al denunciante.		
Antecedentes y documentos acompañados que sirven de fundamento, cuando ello sea posible.		
Denuncia formulada por escrito y firmada por el denunciante o por un tercero a su ruego, si éste no pudiere firmar.		



ANEXO N°3

FORMULARIO DE NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS

FORMULARIO DE NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS

Identificación de quien realiza la Notificación

Nombre Jefatura	
Lugar de Desempeño	

Identificación de la víctima

Nombre	
RUN	
Edad	
Correo electrónico	
Dirección Particular	
Región/Comuna	
Teléfono	
Lugar de Desempeño de funciones	
Cargo	

Identificación de la persona denunciada *(Marque con una "X" la o las alternativas que correspondan)*

- Personas Usuarias
- Acompañante Personas Usuarias
- Persona desconocida
- Deportista Federado(a) o perteneciente a una Organización Deportiva

Nombre	
RUN	
Edad	
Correo electrónico	
Dirección Particular	
Región/Comuna	
Teléfono	

Tipo de Agresión *(Marque con una "X" la o las alternativas que correspondan)*



- Física Lesiones
- Psicológica o verbal Daño Material

Describe el Tipo de Agresión Física (Bofetada, empujón, paliza, tironear, empujar, morder, pellizcar, agresión con arma de fuego, agresión con arma blanca, agresión con objeto contundente, agresión sexual física.
Describe el Tipo de Agresión Psicológica o verbal (Trato humillante o vejatorio, insultos, garabatos, burlas o descalificaciones, amenazar, vigilar, coaccionar, exigir obediencia, limitar la libertad, rumores mal intencionados, agresión sexual verbal etc.)
Describe el Tipo de Daño Material de la persona que realiza funciones en la Institución (automóvil, celular, objetos de su pertenencia, etc.) y/o de la Institución (infraestructura, mobiliario, insumos, etc). En caso contrario, colocar no aplica.

Lugar de Ocurrencia de la Agresión

Especifique el lugar	
Fecha	
Hora	

Narración Circunstanciada de los hechos

Describe las conductas manifestadas en orden cronológico por la persona que realiza la agresión y que avalaría la denuncia (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la



denuncia) (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta). Para evitar revictimización, se sugiere extraer información del parte policial.

Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de las acciones que denuncia

Testigos de los Hechos

Sí No

Señale la(s) personas que han presenciado o que tengan información de lo ocurrido (testigos)

Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Testigos | <input type="checkbox"/> Videos |
| <input type="checkbox"/> Fotografías | <input type="checkbox"/> Correos electrónicos |
| <input type="checkbox"/> Sin evidencias | <input type="checkbox"/> Otros documentos de respaldo |

Si respondió "Otros documentos de respaldo", favor señale cuáles:



Observaciones

Firma jefatura



3º) TÉNGASE PRESENTE que, conforme a las disposiciones transitorias de la Ley N°21.643, y el instructivo N°E16610-2024, de la Contraloría General de la República, los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de la citada ley, se regirán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia. Ahora bien, tratándose de conductas o hechos que podrían ser constitutivos de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, acaecidos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la Ley N°21.643, y que no hayan sido denunciados a esa data, los procesos disciplinarios que se inicien al efecto deberán regirse por las disposiciones de la ley N°21.643 en los aspectos procedimentales. En materias sustantivas, rige el principio de irretroactividad de la ley, contemplado en el artículo 19 N°3, inciso séptimo de la Constitución Política, conforme al cual nadie puede ser castigado con otra sanción que la que señale una ley promulgada con anterioridad a la perpetración del hecho, a menos que una ley favorezca al afectado. En consecuencia, respecto de aquellos procesos disciplinarios instruidos con anterioridad a la vigencia de la ley, y la dictación del presente documento, será aplicable el procedimiento aprobado por Resolución Exenta N°3058-2019, con los alcances indicados.

COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



ISRAEL FERNANDO CASTRO LOPEZ
DIRECTOR NACIONAL
INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES DE CHILE

mmb/LCC/RCM/FFC/JSD/MMB/MFC/VHP/CBM

Distribución:

- Dirección Nacional
- Direcciones Regionales
- Divisiones
- Departamentos
- Unidades Nivel Central IND
- Estadio Nacional
- Oficina de Partes

EXP. 9277/2024



Documento firmado con Firma Electrónica Avanzada
Documento original disponible en: <https://ind.ceropapel.cl/validar/?key=30009691&hash=f21bd>