

T.F. 14-09-09

C.D.



MINISTERIO DE HACIENDA OFICINA DE PARTES  RECIBIDO
---

**APRUEBA REGLAMENTO INTERNO PARA DENUNCIA E INVESTIGACION DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL**

CONTRALORIA GENERAL TOMA DE RAZON  RECEPCION	
DEPART. JURIDICO	
DEP. T. R. Y REGISTRO	
DEPART. CONTABIL.	
SUB DEPTO. C. CENTRAL	
SUB DEPTO. E. CUENTAS	
SUB DEPTO. C. P. Y Bienes Nac.	
DEPART. AUDITORIA	
DEPART. V.O.P., U. y T.	
SUB DEPTO. MUNICIP.	
REFRENDACION	
REF. POR \$ .....	
IMPUTAC. ....	
ANOT. POR \$ .....	
IMPUTAC. ....	
DEDUC. DTO. ....	

**RESOLUCION EXENTA N° 272/1674**

SANTIAGO, 11 de septiembre de 2009

VISTO: La Ley N° 19.032 de 4 de febrero de 1991; el DFL N°1 de 12 de febrero de 1992; la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; DFL 29 DO16.03.2005 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.834; Ley 19.880 Establece Bases de Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de la Administración, Ley 20.005 Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual. Resolución 1600 del 2008 de la Contraloría General de la República que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón.

**CONSIDERANDO:**

Que la ley de Acoso Sexual modificó el Estatuto Administrativo por cuanto las conductas tipificadas y que constituyen acoso sexual deben ser denunciadas, investigadas y sancionadas.

Que ante esta realidad, es necesario crear un procedimiento para denunciar las conductas constitutivas de acoso sexual asegurando reserva y privacidad.

Que es necesario dar cumplimiento a la medida número ocho del Plan Trienal para la implementación del Código de Buenas Prácticas Laborales.

Que el acoso sexual siendo una conducta abusiva que atenta contra la, dignidad o integridad síquica de las personas debe ser denunciada e investigada.

Que este procedimiento debe ser previo a una investigación o sumario administrativo dependiendo de la gravedad de los hechos.

Que, a través de los procedimientos sumariales que establece el estatuto administrativo se podrá sancionar a quien se encuentre responsable de conductas que constituyan acoso sexual.



Que es necesario que el procedimiento deba contener los principios de:

- a) Celeridad: la investigación debe ajustarse a los plazos establecidos,
- b) Reserva: este proceso debe incorporar como de la esencia el secreto profesional de quien asume la responsabilidad de constituirse como la persona a cargo de la investigación, idoneidad, responsabilidad, y debido proceso.
- c) Idoneidad: El responsable de recibir la denuncia debe tener la capacidad y habilidades pertinentes.
- d) Responsabilidad: quien hace la denuncia debe actuar con responsabilidad, denunciar los hechos efectivamente acaecidos.
- e) Debido proceso: derecho a la bilateralidad y a la presunción de inocencia. Preexistencia del órgano concedor de la denuncia como de las sanciones que se aplicarán, derecho a conocer el contenido de la denuncia.

Que considerando la importancia de tener en esta Secretaría de Estado un procedimiento interno, claro y preciso para la investigación de conductas tipificadas y definidas como acoso sexual es que:

#### **RESUELVO:**

**APRUEBASE** reglamento interno para la denuncia y la investigación y sanción de conductas constitutivas de acoso sexual en el trabajo. Se debe entender este procedimiento y sus documentos adicionales como parte integrantes de esta resolución que lo aprueba como asimismo parte integrante del reglamento de Higiene y Seguridad del Ministerio Secretaría General de Gobierno.

#### **REGLAMENTO INTERNO PARA DENUNCIAS, INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO SEGÚN LEY 20.005**

#### **CONSIDERACIONES**

- a) Que el Ministerio propenderá a garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores (as)
- b) Se entenderá por conductas constitutivas de acoso sexual los requerimientos de carácter sexual que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio no consentidos por quien los recibe y que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el trabajo.
- c) Toda persona que trabaje en el Ministerio Secretaría General de Gobierno, cualquiera sea su

calidad jurídica (honorarios, contrata o planta) que incurra en la conducta descrita anteriormente, será objeto de una investigación formal interna y eventualmente sancionada, de conformidad a las normas contenidas en el presente reglamento. Asimismo, quien sea objeto de acoso sexual y cualquiera sea su calidad jurídica en el Ministerio (planta, contrata u honorario) podrá efectuar la denuncia correspondiente.

d) El procedimiento será informado, difundido y publicado en la Intranet ministerial para el debido conocimiento de todo el personal y publicado en la web institucional [www.msgg.gov.cl](http://www.msgg.gov.cl), asimismo su difusión se realizará por correo electrónico distintos medios multimediales que se crearán para estos efectos. (Manuales, circulares, folletos etc.)

**ARTICULO 1°.-** A) Queda estrictamente prohibido a todo trabajador (a) del Ministerio realizar en forma indebida cualquiera de las conductas de carácter sexual que se encuentran tipificadas en el artículo 2° de este reglamento.

B) La Unidad de Tratamiento del Acoso Sexual, dependiente del Departamento de Recursos Humanos, integrado por personal con determinadas capacidades y competencias; recibirán las denuncias a través de un formato tipo, el que deberá contener a lo menos nombres, fecha, relato detallado de los hechos, firma del o la denunciante, sin perjuicio que al momento de presentar la denuncia solicite ser recibido por algún funcionario/a o personal de esta Unidad.

Si los hechos ocurrieren en regiones la denuncia deberá ser enviada por carta certificada, a través del formato tipo disponible para estos efectos en las Secretarías Regionales Ministeriales, a esta Unidad, sin perjuicio que el denunciante solicite ser recibido por algún funcionario o personal de esta Unidad.

**ARTICULO 2°.-** Son conductas constitutivas de acoso sexual los requerimientos de carácter sexual que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio no consentidos por quien los recibe y que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el trabajo.

Estas conductas pueden darse, entre otras, de las siguientes formas:

**Por chantaje:** Se expresa través de la exigencia formulada por un superior a un subordinado suyo para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales (Ejemplo: aumento de remuneraciones, ascensos, traslados o permanencia en un determinado puesto de trabajo). Implica un abuso de poder.

**Por intimidación:** Consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de

razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación o abuso.

**Siendo, manifestaciones más habituales de acoso sexual, entre otras, las siguientes:**

**Promesas implícitas o expresas**, a la víctima, de un trato preferente y/o beneficioso, respecto a su situación laboral actual o futura, a cambio de favores sexuales.

**Amenazas** mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.

**Uso de términos de naturaleza o connotación sexual** (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

**Acercamientos corporales**, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

**Trato ofensivo u hostil** por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas

**ARTICULO 3º.-** Cualquier persona que trabaje en el Ministerio y se sienta acosada (o) sexualmente de las formas que se señalan en el artículo precedente podrá presentar la denuncia de la manera prevista en el artículo 1º de esta reglamento.

**ARTICULO 4º.-** Recibida esta denuncia la Unidad, deberá iniciar una investigación interna dentro de un plazo no superior a 5 días hábiles. Se deberá citar al denunciado (a) a fin de poner en su conocimiento la denuncia recibida y acoger los antecedentes de descargo que éste (a) hiciere presente. Asimismo y dentro de este plazo la unidad citará al o la denunciante para que en forma personal ratifique su denuncia y/o aporte nuevos antecedentes

Todo el procedimiento de la investigación constará por escrito dejándose constancia de las acciones del investigador de las declaraciones de los involucrados, de los testigos y de las pruebas que se puedan aportar. Ambas partes serán oídas y se mantendrán los documentos producidos en la pesquisa en estricta reserva.

**ARTICULO 5º.-** Si del análisis de los hechos denunciados no se observa gravedad y fuere posible una solución o aclaración del conflicto, deberá dejarse constancia en un Acta de Acuerdo que firmará tanto la parte denunciante como la parte denunciada (o). Junto con ello, si fuera pertinente y previa autorización del o de la denunciante, la Unidad sugerirá al Jefe del Servicio adoptar medidas administrativas de resguardo, que apoyen a que el hecho

denunciado no se reitera. Estas medidas pueden consistir, entre otras, en vacaciones anticipadas, destinaciones, comisiones de servicio.

**ARTICULO 6°.-** Dentro del plazo de 5 días hábiles, contados desde el inicio de la investigación, la Unidad evacuará un informe al Jefe de Servicio, en el que se dará cuenta de las gestiones realizadas, se adjuntarán los antecedentes de la investigación, se informará detalladamente sobre los eventuales acuerdos alcanzados y se propondrá las medidas concretas si fuera necesario.

**ARTÍCULO 7°.-** Si no es posible un acuerdo entre las partes, o del tenor de la denuncia se puede presumir que ésta es grave, la o el Jefe de Recursos Humanos, a petición de la Unidad, deberá informar, sin mayor dilación, al Jefe del Servicio a objeto de que si lo estima pertinente disponga la instrucción de una investigación o sumario administrativo, de acuerdo a las normas de la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo y supletoriamente por las disposiciones de la ley 19.880.

**ARTICULO 8°.-** Durante los procesos investigativos, de estimarlo necesario, se podrá aplicar a la persona inculpada alguna de las medidas cautelares establecidas en el Artículo 136° de la Ley 18.834 tales como la suspensión de sus funciones, destinación transitoria a otro cargo, dentro de la misma institución y ciudad.

**ARTICULO 9°.-** La Investigación de los hechos denunciados deberá practicarse con celeridad y con la mayor discreción posible, de manera de asegurar la eficacia de las diligencias decretadas, velando especialmente que la declaración de los testigos se preste libre de presiones y amenazas.

**ARTICULO 10°.-** Para acreditar el perjuicio o daño se tendrán en especial consideración los informes psicológicos relacionados con la salud mental de la afectada (o), del denunciado (o), y todos los medios de pruebas necesarios que le permitan al funcionario (a) instructor o fiscal sumariante formarse el pleno convencimiento de la veracidad de los hechos denunciados, y si estos configuran el acoso sexual en los términos establecidos en este reglamento.

**ARTICULO 11°.-** En el evento que los hechos denunciados configuren un delito, los antecedentes arrojados en la investigación o sumario administrativo deberán ser puestos en conocimiento de la Fiscalía respectiva, por quien corresponda, a solicitud del Jefe de Servicio.

**ARTICULO 12°.-** Si por otra parte, se comprueba que en los hechos que se denuncian hubo intención expresa de causar perjuicio o de injuriar por parte del o la denunciante, sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan el denunciado podrá poner los antecedentes ante la Fiscalía respectiva para su conocimiento.

**ARTICULO 13°.-** En los casos que quienes sean denunciados tengan contratos a honorarios con este Ministerio y al término de la investigación o sumario administrativo, el fiscal llega a la convicción que los hechos denunciados son de tal gravedad, esto es que, la conducta de acoso sexual reiterada ha causado daño psicológico o laboral en él o la denunciante, el fiscal podrá proponer el cese de su relación contractual.

Lo anterior estará contenido en una cláusula que se deberá agregar al contrato de la relación laboral correspondiente.

**ANOTESE, COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE** en la Intranet ministerial para el debido conocimiento de todo el personal y en la web institucional [www.msgg.gov.cl](http://www.msgg.gov.cl).



**ERNESTO GALAZ CAÑAS**  
Subsecretario General de Gobierno  
Subrogante



EGC/MASCG/ MBR/ AMB/KLM  
TRANSCRÍBASE A:

Gabinete señora Ministra, Gabinete señor Subsecretario, Secretarías Regionales Ministeriales de Gobierno, Unidad Jurídica, Unidad de Auditoría, Dirección D.A.F., Depto. RR.HH., Depto. Personal, Depto. Control, Depto. Administración, Of. Contabilidad, Of. Central Documentación, Unidad Informática.