



PROCEDIMIENTO ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL
Unidad de Gestión de Personas
Servicio Civil

Antecedentes:

El siguiente procedimiento ha sido elaborado para facilitar el cumplimiento de la obligación de denunciar a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente aquéllos que **contravienen el principio de Probidad Administrativa**, tal como se indica en el Estatuto Administrativo, Título III *De las Obligaciones Funcionarias*, Artículo 61, letra K.

Junto a lo anterior, la Ley N° 18.575 “**Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado**”, establece en su Artículo 52° la obligatoriedad de dar estricto cumplimiento al Principio de Probidad Administrativa, el cual ordena:

- “Observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Su inobservancia acarreará las responsabilidades y sanciones que determinen la Constitución, las leyes y el párrafo 4° de este Título, en su caso”.

El Estado de Chile, a través del Poder Legislativo, ha establecido que, entre las conductas que atentan contra el principio de Probidad Administrativa, existen algunas que se consideran especialmente graves. Estas son aquellas que “**atentan contra la dignidad de las personas**”. Este tipo particular de conducta – que podría llegar a constituir delito – contradice, entre otros, los siguientes cuerpos legales:

- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19° número 1°: que garantiza “el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”.
- Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, artículo 52°.
- Ley N° 20.005 (DO 18/03/2005), que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo y el Código de Trabajo.
- Ley N° 20.607 (DO 8/02/2012), que tipifica y sanciona el acoso laboral e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo y el Código de Trabajo.

En vista de la entidad de la conducta que se busca proscribir, el Estatuto Administrativo, en su Artículo 125 inciso 3°, establece indirectamente, es decir, por remisión al Artículo 84 letra I, que las conductas que atentan contra la dignidad humana – entre estas las de acoso sexual y laboral - son causal de destitución, lo que conlleva la inhabilidad por cinco años para ejercer cargos públicos dentro de la Administración del Estado.

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

1. La denuncia deberá formularse por escrito y firmada por el denunciante.
2. La denuncia deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:
 - a. Identificación y domicilio del denunciante.
 - b. Narración circunstanciada de los hechos.
 - c. La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
 - d. Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
3. Las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente se tendrán por no presentadas.
4. Las denuncias se deben entregar en Oficina de Partes en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter confidencial del contenido.
5. La denuncia debe estar dirigida a la jefatura máxima de servicio, única autoridad facultada para instruir la investigación correspondiente, en caso de dar por acogida la denuncia.
6. También podrán recibir las denuncias la/el Encargada/o de la Unidad de Gestión de Personas o el cargo que corresponda a este rol. Esta instancia de recepción cumple una función exclusivamente canalizadora, no correspondiéndoles tomar conocimiento del contenido de las denuncias y menos pronunciarse al respecto. El receptor deberá registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro al denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.
7. La jefatura máxima de servicio tiene un **plazo de 3 días hábiles**, contados desde la recepción de la denuncia, para resolver si tendrá por presentada la denuncia. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se **tendrá por presentada**.
8. Una vez formalizada la denuncia conforme las exigencias expuestas en el número 2 de este acápite, la jefatura máxima del servicio podrá ordenar se instruya un procedimiento disciplinario, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.