

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE PREVENCION,**  
**DENUNCIAS E INVESTIGACION**  
**DE ACOSO SEXUAL**

## **TITULO I**

### **AMBITO DE APLICACIÓN DEL MANUAL**

El presente manual regula el procedimiento interno de prevención, denuncias e investigación de acoso sexual al interior del Gobierno Regional de Los Lagos, aplicándose a las funcionarias y funcionarios de este servicio, estableciendo entre otros el procedimiento, los derechos y obligaciones de las funcionarias y los funcionarios de esta institución en esta materia, así como las funciones de la responsable de recoger y tramitar las denuncias que se realicen al respecto.

## **TITULO II**

### **ANTECEDENTES DE LA DICTACION DE ESTE MANUAL**

El Instructivo Presidencial, dictado de septiembre del año 2004, por el cual se define la conducta que constituye, dentro de la Administración Pública “acoso sexual”, como aquel comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada que incide negativamente en su situación laboral, provocándole un perjuicio”. (Definición de OIT).

El Instructivo Presidencial, contenido en el OF. ORD N° 499, de fecha julio del año 2005, por la que se reitera la necesidad que los servicios de la Administración del Estado cuenten con un procedimiento para abordar las denuncias sobre acoso sexual que pudieran producirse en los servicios.

La Ley 20.005, de marzo del año 2005, que “tipifica y sanciona el acoso sexual”, por la que se introducen, entre otras modificaciones al Estatuto Administrativo en dos sentidos:

- Se agrega el acoso sexual, como un comportamiento prohibido para todos los funcionarios y funcionarias del sector público; y
- Se incorpora como causal de destitución de la administración pública el incurrir en estas conductas.

Agregando la letra l), nueva en el siguiente tenor:

Letra l), Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º del Código del Trabajo.

### **TITULO III**

#### **OBJETIVO GENERAL DE ESTE MANUAL**

No permitir, ni tolerar al interior de este Gobierno Regional, conductas de las personas que laboran en esta entidad, que constituyan acoso sexual, a fin de garantizar un clima laboral libre de hostigamientos y fomentando el respeto a la dignidad de los funcionarios y funcionarias.

### **TITULO IV**

#### **ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.**

1.- Se produce acoso sexual, cuando una persona- hombre o mujer- realiza en forma indebida, por cualquier medio, **requerimientos de carácter sexual, no consentidos**, por la persona requerida –hombre o mujer- y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

De acuerdo al Instructivo Presidencial del año 2004, constituye acoso sexual:

- La exigencia expresada por un superior/a a un/a subordinado/a suyo/a para que se preste a una actividad sexual si se quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales.

- También puede consistir en actitudes tales como; invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual, que tienen por finalidad el coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación o de abuso.
- 2.- En este sentido, el acoso sexual, es un problema que afecta a la dignidad de los trabajadores/as, perjudicando el clima laboral de la organización.
- 3.- Es la autoridad o empleador quien tiene la obligación de incorporar un procedimiento para tramitar denuncias de acoso sexual, medidas de resguardo para la acosada/o y sanciones para el acosador/a.

## **TITULO V**

### **DE LOS DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DE ESTE GOBIERNO REGIONAL, RESPECTO DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL**

El acoso sexual contraviene la observancia cabal del principio de probidad en el ejercicio de la función pública, consagrado en el art. 52 de la Ley Orgánica Constitucional de la Administración del Estado, que exige de las autoridades y funcionarios/as el desempeño de una conducta intachable, con entrega leal y honesta de la respectiva función o cargo

Las autoridades de este servicio deberán dar la debida atención a las denuncias de acoso sexual, velando porque de inmediato se pongan en práctica los procedimientos indagatorios contemplados en la legislación vigente, debiendo tomar todas aquellas medidas necesarias para el resguardo de la salud e integridad de la persona denunciante.

## **TITULO VI**

### **QUIENES COMETEN ACOSO SEXUAL?**

- 1.- El empleador/a del sector público.
- 2.- Un funcionario/a del sector público que sea superior o par del afectado o afectada.

En este sentido, se entenderá que hay relación de superioridad, cuando el acoso se produzca por quien ejerza una función en un escalafón superior al de la acosada o acosado.

Esta normativa se aplicará además a aquellas personas que estén vinculadas con este Gobierno Regional, a través de un contrato de honorarios.

### **QUIENES PUEDEN SER VICTIMAS DE ACOSO SEXUAL?**

- 1.- Una funcionaria o funcionario del sector público, subordinado o par del afectado o afectada

Se entenderá, además, que pueden ser víctimas de acoso sexual las personas que presten servicios a honorarios y también aquellas, que se encuentren realizando su práctica laboral al interior de esta institución.

## **TITULO VII**

### **COMO PROCEDER EN CASO DE ACOSO SEXUAL?**

- 1.- La persona víctima de acoso sexual debe hacer llegar por escrito su reclamo al Jefe Superior de la Institución, enviando una copia de la misma a la responsable en la institución de recoger y tramitar estas denuncias.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona afectada puede además dirigirse a la correspondiente inspección del trabajo y dejar estampada su denuncia.

2.- El Jefe Superior, que recibe la denuncia de acoso sexual, debe tomar, de inmediato, las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de la condiciones de trabajo, tales como;

- Separación de los espacios físicos.
- Redistribución del tiempo de la jornada laboral.

La responsable de estas denuncias al interior de la institución, velará por que la persona que realice la denuncia, no sea degradada en las funciones que habitualmente desempeñe, ni en cuanto al lugar físico al que se le destine.

3.- El Jefe Superior, que recibe la denuncia de Acoso Sexual, deberá comunicar de esta situación de inmediato al Intendente, quien dentro del plazo de cinco días de recibida la denuncia, deberá disponer la correspondiente instrucción del sumario administrativo, para investigar la denuncia indicada.

4.- Instruirá este sumario administrativo la responsable del servicio de recoger y tramitar las denuncias por acoso sexual, en los plazos y forma, de acuerdo a lo que dispone el artículo 119 y sgtes. de la Ley 18.834, Estatuto Administrativo.

5.- El sumario deberá disponerse, de manera reservada, garantizando el derecho de ambas partes a ser escuchadas.

6.- En caso de que el denunciado o denunciada, sea una persona vinculada con este servicio, a través de un contrato a honorarios y previa investigación dispuesta por el Jefe Superior, acreditada la conducta de acoso sexual, se considerará que ha incurrido en cumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato, poniéndose por lo mismo término a éste.

## **TITULO VIII**

### **SANCIONES DERIVADAS DE LA DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL.**

1.- De acuerdo a lo establecido en el artículo 125 del Estatuto Administrativo, acreditado el acoso sexual, la sanción que procede aplicar es la de la destitución de la persona que ha realizado acoso sexual, en los términos antes indicados.

2.- Acreditado en el proceso administrativo correspondiente que la persona que realizó la denuncia de acoso sexual, invocó falsamente esta causal, la responsable de la investigación de esta denuncia, pondrá estos antecedentes en conocimiento del Intendente, proponiendo se inicie la correspondiente investigación sumaria en contra de éste o ésta, a fin de que se apliquen las sanciones administrativas correspondientes por haber incurrido en una conducta injuriosa. Sin perjuicio de lo anterior, la persona afectada como denunciada de una conducta de acoso sexual, que resultará ser sobreseída en el procedimiento sumario correspondiente, podrá iniciar las acciones legales que estime conveniente.