

ORD. N°

445

**ANT.:** Oficio N° 39432 de 30 de mayo de 2023 de la Cámara de Diputadas y Diputados.

**MAT.:** Informa lo solicitado.

**SANTIAGO, 14 junio 2023.-**



**DE: LUZ PASCUALA VIDAL HUIRIQUEO  
SUBSECRETARIA DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO**

**A: JUAN PABLO GALLEGUILLOS JARA  
PROSECRETARIO SUBROGANTE DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS**

---

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género ha recibido el oficio del antecedente en el cual la Honorable Diputada Flor Weisse Novoa, en uso de la facultad que le confieren los artículos 9° de la ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, y 308 del Reglamento de la Cámara de Diputados, ha solicitado se informe sobre si se ha dado curso al instructivo sobre igualdad de oportunidades, prevención, sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado, como asimismo remitir antecedentes respecto a la denuncia de acoso presentada en contra del ex subsecretario de Previsión Social, señor Christian Larraín Pizarro.

Sobre lo consultado, cumpro con informar lo siguiente:

- I. **En cuanto a si se ha dado curso al instructivo sobre igualdad de oportunidades, prevención, sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado.**

El referido que consta en Instructivo Presidencial N° 6 de fecha 23 de mayo de 2018 pretende lograr exitosamente la protección de los derechos de las personas pertenecientes a los ministerios y servicios de la administración del Estado- relativo al maltrato, acoso laboral y sexual (MALS)- propiciando un cambio cultural a través de distintas acciones de prevención.

De esta manera los servicios públicos deberán, entre otras obligaciones establecidas en la parte II del texto, elaborar y desarrollar planes anuales de prevención de maltrato, acoso laboral y sexual (numeral 1°), monitoreando y reportando el cumplimiento de dichas medidas a la Dirección Nacional del Servicio Civil, el que informará al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y a la Contraloría General de la República (numeral 5°).

Según el apartado III, en el mes de enero de cada año los servicios públicos deberán remitir a la Dirección Nacional del Servicio Civil la actualización de sus procedimientos de denuncia e investigación de maltrato, acoso laboral y sexual.

Por su parte, la Dirección Nacional del Servicio Civil en el marco de la facultad prevista en el artículo 2º, letra q) de la Ley Orgánica del mismo servicio, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N° 19.882 - que lo habilita para impartir normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas a los ministerios y sus servicios dependientes o relacionados a través de ellos, para su implementación descentralizada, tendientes a estandarizar materias referidas a buenas prácticas laborales, entre otras- mediante Resolución N° 1 del año 2017, en su artículo 43 establece que los servicios públicos deberán elaborar, aplicar y difundir, un procedimiento de denuncia e investigación del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, teniendo presente la normativa vigente.

De lo anterior aparece de manifiesto que cada Ministerio y servicio público deberá elaborar planes anuales de prevención de maltrato, acoso laboral y sexual, siendo por tanto obligación de cada Ministerio en particular hacerlo, y por lo mismo, cumplirlo, además de implementar procedimientos de denuncia e investigación.

Respecto a la información con la que cuenta este Ministerio podemos informar que la Dirección Nacional del Servicio Civil, dando cumplimiento al Instructivo Presidencial N° 6 ya citado, informa anualmente a esta Secretaría de Estado datos referentes a las denuncias efectuadas respecto a maltrato, acoso laboral y sexual dentro de las reparticiones de la Administración Central del Estado.

En este sentido podemos relatar lo siguiente:

- A partir del Instructivo Presidencial N° 6/2018 se puso en marcha el procedimiento correspondiente por parte de la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- Los informes anuales contienen información respecto a los procedimientos de denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual en los distintos ministerios y servicios públicos.
- Se da seguimiento a los procedimientos de los servicios o instituciones públicas, en cuanto si cuentan con la aprobación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género o el Servicio Civil, si se encuentran en proceso de cerrar las brechas detectadas o si derechamente no cumplen, todo lo anterior respecto a la inclusión de los contenidos mínimos indicados en el Instructivo Presidencial ya citado.
- La información contenida en dichos reportes se encuentra desagregada por Ministerio y Servicios Públicos, en cuanto a los aspectos generales de los procedimientos respecto a las conductas de MALS; en cuanto a los contenidos de los procedimientos; respecto al procedimiento de denuncia; respecto a los aspectos relevantes de los procedimientos y respecto a las denuncias realizadas en los marcos temporales de los informes.

- En cuanto a las denuncias realizadas, la información se encuentra desagregada por sexo de él o la denunciante, y respecto a la categoría de la denuncia por: denuncia formal, formal que incorpore dos o más conductas simultáneas de MALS, situaciones de las que tengan conocimiento y cuya denuncia se realizó en otra organización (como la Dirección del Trabajo, Contraloría General de la República, entre otros), y situaciones de MALS de las que tengan conocimiento y que no se realizó una denuncia formal.
- El informe contiene información respecto al resultado de las denuncias por maltrato, acoso laboral y acoso sexual por separado, diferenciada por sexo de persona denunciante y denunciada. Se categoriza por denuncias formales tratadas de acuerdo al procedimiento del servicio, denuncias formales desestimadas por la autoridad, investigaciones/sumarios sobreesidos o sin sanción administrativa, sumarios con sanción de censura, sumarios con sanción de multa, sumarios con sanción de suspensión, sumarios con sanción de destitución e investigaciones/sumarios con otro tipo de sanción.
- Se deja constancia en los distintos apartados de maltrato y acoso laboral que no obstante la claridad establecida por el Estatuto Administrativo respecto a las posibles sanciones asociadas a la falta de las obligaciones funcionarias respecto al maltrato y acoso laboral (censura, multa, suspensión y destitución), existen casos cuyo número sería de significación, que aplican otro tipo de sanción, no establecida en la normativa vigente.
- Asimismo, se deja constancia en dichos informes, que respecto al acoso sexual no obstante establecer el Estatuto Administrativo como única sanción aplicable la destitución en caso de acreditarse la conducta tipificada, los servicios públicos reportan haber aplicado dicha sanción con poca frecuencia, prefiriendo otras como la censura, multa, suspensión del empleo e incluso algunas alternativas.
- En términos generales de los datos contenidos en los informes de 2018, 2019 y 2020, en las instituciones públicas que reportaron información, se recibieron un total de 6.907 denuncias formales, lo que representa un 1,4% del total de personas que pertenecen a la dotación total del gobierno central del Estado.
- En el período 2018-2021, un 78% de las denuncias de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual fueron presentadas por mujeres y un 22% por hombres (Maltrato, 77% mujeres y 23% hombres; acoso laboral, 76% mujeres y 2% hombres y acoso sexual, 92% mujeres y 8% hombres).
- Desde el inicio de la implementación del instructivo, 28.265 personas han participado en acciones de capacitación y/o formación en estas temáticas (de ellas el 60% mujeres y el 40% hombres) y 194.104 personas han participado en las acciones de sensibilización (de ellas el 60% mujeres y el 40% hombres)

Como vemos, en virtud del Instructivo Presidencial N° 6/2018 los servicios públicos deben también generar instancias de formación y capacitación para actores críticos, entre los que se encuentran posibles fiscales y actuarios, personas receptoras de denuncias, jefaturas y profesionales de gestión y desarrollo de personas, entre otros.

Además, mandata a los servicios públicos a desarrollar actividades de sensibilización para los funcionarios y las funcionarias en general.

Respecto a las actuaciones realizadas por este Ministerio, en el año 2018 en conjunto con la Dirección Nacional del Servicio Civil se realizaron jornadas de difusión del Instructivo dirigidas a los servicios de la Administración Central del Estado, para orientar en torno a sus sentidos y contenidos mínimos.

En el año 2019 se revisaron 191 Procedimientos de denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, de manera conjunta entre el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y la Dirección Nacional del Servicio Civil, elaborándose informes de retroalimentación para cada una de las instituciones.

Para entregar dichos informes, se realizaron en el mismo año 17 jornadas de retroalimentación sectorial, para entregar resultados de la revisión de los procedimientos, brechas detectadas en materia de prevención, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, así como los contenidos mínimos que deben estar presentes en dichos procedimientos desde el principio de igualdad de género.

El año 2019 se realizó un conversatorio con apoyo de la Dirección del Trabajo y con aportes del Poder Judicial, Contraloría General de la República y el Consejo de Defensa del Estado, para levantar nudos críticos y desarrollar un plan de capacitación.

Como apoyo a la implementación, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género elaboró la Guía "Perspectiva de género en planes de prevención y procedimientos de denuncia, investigación y sanción de maltrato, acoso laboral y/o sexual", la que se ha entregado a los distintos servicios e instituciones públicas para orientar la incorporación de género.

En el 2022, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, el Servicio Civil y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social concordaron constituir una Mesa de Trabajo destinada a levantar para el sector público un Manual de Prevención de la Violencia Laboral Género. Esta iniciativa está siendo apoyada por la Universidad Alberto Hurtado y durante el 2023 ha iniciado un trabajo que permitirá también contar con un diagnóstico de cómo han operado los instrumentos destinados a prevenir y sancionar el maltrato, el acoso laboral y el acoso sexual en el sector. Asimismo, este esfuerzo deberá servirnos para implementar el Convenio N° 190 de la OIT<sup>1</sup>.

Como puede apreciarse, este Ministerio se encuentra en coordinación constante con la Dirección Nacional del Servicio Civil, a través de sus contrapartes, en orden a apoyar técnicamente las acciones tendientes a promover espacios de trabajo libres de violencia y acoso, así como el enfoque de género en los procedimientos que dicen relación con el maltrato laboral, acoso sexual y acoso laboral.

---

<sup>1</sup> Boletín N° 15.307-10, cuya tramitación ha concluido en el Congreso Nacional, ratificándose, quedando a la espera del Decreto correspondiente que lo promulgue.

Todo lo anterior de conformidad a nuestras competencias orgánicas, se enmarca en el cumplimiento a lo indicado en el Instructivo Presidencial N° 6/2018, y al artículo 43 de la Resolución 1° de 2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

**II. En cuanto a la solicitud de remitir antecedentes respecto a la denuncia de acoso presentada en contra del ex subsecretario de Previsión Social, señor Christian Larraín Pizarro.**

Según los artículos 126 y 129 del Estatuto Administrativo, que consta en el Decreto con Fuerza de Ley N° 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda; que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, a quienes les corresponde ponderar los hechos denunciados en orden a estimar si son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria o cuando la ley lo disponga así expresamente, son el Jefe Superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados.

A su turno, en el mismo sentido, el instructivo presidencial N° 6, de 2018 explicita que la denuncia debe ser dirigida a la autoridad administrativa correspondiente, sea esta la jefatura superior del servicio, la secretaría regional ministerial o de la dirección regional de servicios nacionales, "*quienes son los únicos actores facultados para instruir el proceso sumarial respectivo*". Indica además que, recibida la denuncia por parte de la autoridad máxima de la institución, deberá evaluar si corresponde iniciar una investigación sumaria o bien, la instrucción de un sumario administrativo.

A mayor abundamiento la Contraloría General de la República en sus dictámenes N° 39.500, de 2009; N° 87.166, de 2016 y N° 64.206 de 2020 ha indicado que compete a la superioridad dotada de la potestad sancionatoria ponderar si los hechos alegados son susceptibles de ser castigados con una medida administrativa, evento en el cual tendrá que ordenar el correspondiente procedimiento disciplinario.

Es por tanto a dichas autoridades (Jefe Superior, Secretario Regional Ministerial o Director de servicio desconcentrado) a quienes les corresponde, en el ámbito de sus competencias orgánicas, ordenar la instrucción de una investigación sumaria o un sumario administrativo respecto a los funcionarios sujetos a su control jerárquico.

De esta manera, esta Cartera Ministerial no tiene injerencia en los procesos sumariales que son llevados por los distintos Ministerios en el ejercicio de sus competencias, los que deberán ponderar los hechos que son denunciados ante ellos de manera independiente.

Por lo anteriormente expuesto, este Ministerio no cuenta ni podría contar legalmente con los antecedentes de la denuncia referida en el Oficio N° 39432. Es del caso recordar igualmente, que de acuerdo con el artículo 137 inciso 2° del ya citado Estatuto Administrativo, el sumario será secreto hasta la fecha de la formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para el inculpado y para el abogado que asumiere su defensa. Es importante destacar que el Convenio N° 190 de la OIT sobre

violencia y acoso en el mundo del trabajo, refiere a la obligación de reserva de las denuncias y los procedimientos de investigación respectivos.

Sin otro particular se despide atentamente,



REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO  
SUBSECRETARÍA DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

**LUZ PASCUALA VIDAL HUIRIQUEO**  
**SUBSECRETARIA DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO**



JCRC DG/PSA/TTM

Distribución:

- Destinatario
- Oficina de Partes