



Superintendencia  
de Casinos de Juego

CIRCULAR INTERNA 02

**MAT.:** Instructivo interno para la investigación de denuncias sobre acoso sexual al interior de la Superintendencia de Casinos de Juego.

**ANT.:** Código de Buenas Prácticas Laborales sobre No Discriminación para la Administración Central del Estado.

SANTIAGO, 10 SEP 2007

**DE: SUPERINTENDENTE DE CASINOS DE JUEGO**

**A : FUNCIONARIOS DE LA SUPERINTENDENCIA DE CASINOS DE JUEGO**

Considerando lo estipulado en el Código de Buenas Prácticas Laborales sobre No Discriminación para la Administración del Estado y en el contexto del Plan Trienal que ha diseñado esta Institución para dichos efectos, el Superintendente que suscribe ha estimado necesario contar con un procedimiento interno simple, claro y preciso para tramitar las denuncias por acoso sexual que se formulen en la Superintendencia, teniendo especialmente en cuenta los principios de respeto a la dignidad personal, celeridad y reserva.

A continuación, se anexa el Instructivo en comento para su conocimiento y fines correspondientes.

Les saluda atentamente,



*Francisco Javier Leiva Vega*  
**FRANCISCO JAVIER LEIVA VEGA**  
**SUPERINTENDENTE DE CASINOS DE JUEGO**

**Distribución:**

- Funcionarios de la SCJ
- Unidad de Administración y Finanzas SCJ
- Oficina de Partes SCJ



Superintendencia  
de Casinos de Juego

## **INSTRUCTIVO INTERNO PARA LA INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS SOBRE ACOSO SEXUAL AL INTERIOR DE LA SUPERINTENDENCIA DE CASINOS DE JUEGO**

Ni en la Administración Pública, en general, ni en la Superintendencia de Casinos de Juego será permitida ni tolerada ninguna conducta de acoso sexual y, en consecuencia, constituye una obligación de este Servicio garantizar a todos sus funcionarios un ambiente libre de hostigamientos y en el que impere el respeto a la dignidad de funcionarios y funcionarias, que sea acorde con la observancia cabal del principio de probidad en el ejercicio de la función pública consagrado en la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

### **CONCEPTO:**

Se entiende que existe "Acoso Sexual", cada vez que un funcionario o funcionaria formule requerimientos sexuales a otra(o), y tales requerimientos no sean consentidos o queridos por quien los recibe y amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades del requerido(a) en su empleo o trabajo.

El acoso sexual puede expresarse por la exigencia formulada por un superior a un subordinado(a), para que éste(a) se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales, implicando un abuso de poder; a saber: aumento de remuneraciones, ascensos, traslados o permanencia en un determinado puesto de trabajo. También se configura una hipótesis de acoso sexual cuando las mismas conductas descritas se produzcan entre personas de igual nivel jerárquico.

En ambos casos, el acoso sexual puede consistir en actitudes o conductas tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales y físicas de carácter o connotación sexual, que tengan por finalidad coartar abusivamente la actuación laboral de una persona o crear, a través de las referidas conductas, un entorno de trabajo hostil, de intimidación, asedio o abuso.

Respecto de esta materia resulta importante destacar que:

- 1.- El acoso sexual puede afectar --como sujeto pasivo-- tanto a hombres como a mujeres.
- 2.- El acoso sexual puede tener lugar entre superiores y subordinados, o entre funcionarios de igual nivel jerárquico.
- 3.- El acoso sexual implica desplegar un comportamiento de índole o carácter sexual no consentido por la persona a la que va dirigido.
- 4.- El acoso sexual incide negativamente en la situación laboral o en la salud física o mental del afectado(a).
- 5.- El acoso sexual implica la vulneración de derechos tales como la Integridad Personal, la Libertad Personal, el Trato Digno, al Trabajo, a la Igualdad y a la no Discriminación.
- 6.- El acoso sexual afecta la convivencia y vida interna del servicio en donde se desempeñan las personas involucradas.



Superintendencia  
de Casinos de Juego

## FORMAS DE ACOSO SEXUAL:

El **acoso sexual** puede manifestarse en alguna de las siguientes formas:

- a.- **Por Chantaje:** Se expresa a través de la exigencia formulada por un superior a un(a) subordinado(a) suyo para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales, implicando un abuso de poder.
- b.- **Por Intimidación:** Consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales o físicas de carácter sexual, que tienen por finalidad el coartar abusivamente la actuación laboral o personal de un individuo o crear un entorno o contexto de trabajo hostil, intimidatorio, ofensivo y degradante. Esta hipótesis corresponde al denominado acoso entre pares.

## MANIFESTACIONES HABITUALES DE ACOSO SEXUAL<sup>1</sup>:

- Promesas, implícitas o expresas, a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso en lo laboral o profesional, respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta sexual no deseada por la víctima que atente o agrave su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales o gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima y que ésta rechaza.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil o amenaza de castigo por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas.

## PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIA E INVESTIGACIÓN:

El procedimiento que se deberá seguir cuando se presenten situaciones como las descritas en los títulos precedentes, se regirá por los siguientes lineamientos y, en todo caso, habrá de sujetarse a las normas establecidas en el Estatuto Administrativo, teniendo presente, como ya se ha señalado, el respeto a la dignidad personal, la celeridad y el secreto.

- 1.- El o la denunciante afectado(a) por situaciones de acoso sexual, deberá tener la calidad de funcionario(a) de la Institución.
- 2.- La denuncia deberá constar por escrito y, previa firma, deberá ser presentada ante el Jefe de la División Jurídica de la Superintendencia. La denuncia respectiva tendrá el carácter de reservada.

---

<sup>1</sup> Tomado de "Recomendaciones para la investigación de las denuncias por Acoso Sexual en la Administración Pública", Servicio Nacional de la Mujer, Departamento Situación Jurídica de la Mujer.



Superintendencia  
de Casinos de Juego

En los casos, en que el afectado o denunciado sea el Jefe de la División Jurídica, la denuncia se interpondrá directamente ante el Jefe de la División de Estudios de la Superintendencia.

- 3.- Considerando que el acoso sexual constituye una situación delicada que afecta no sólo a los involucrados, sino que a la Organización considerada como un todo, las denuncias realizadas deberán ser veraces, fundadas y contar, en la medida de lo posible, con los elementos que permitan acreditar o probar la conducta denunciada.
- 4.- El receptor de la denuncia deberá adoptar las medidas tendientes a resguardar los derechos fundamentales del denunciante y del imputado, y proceder de acuerdo a la normativa establecida en el Título V, "De la Responsabilidad Administrativa", del DFL N°29, que fija el texto refundido y coordinado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Para estos efectos, tratándose de denuncias por acoso sexual formuladas ante el Jefe de la División Jurídica, dicho funcionario deberá comunicar la denuncia correspondiente al Superintendente para que éste proceda a nombrar a un funcionario de la Superintendencia para realizar el sumario administrativo correspondiente. Si la denuncia involucrara al Jefe de la División Jurídica, corresponderá al Jefe de la División de Estudios comunicar la denuncia correspondiente al Superintendente para que éste proceda a nombrar al funcionario que tendrá a su cargo la realización del sumario administrativo respectivo.

- 5.- La jefatura receptora de la denuncia, deberá adoptar todas las medidas que sean necesarias y pertinentes para resguardar la salud, la integridad y la situación laboral de la persona denunciante. Además, tendrá la obligación de mantener completa reserva y confidencialidad de la información recibida, razón por la cual sólo deberá limitarse a solicitar al Superintendente que disponga la instrucción del sumario administrativo correspondiente. Los mismos resguardos antes señalados, así como la reserva y confidencialidad indicadas, deberán mantener el Fiscal administrativo a cargo del sumario administrativo correspondiente y el Actuario o quien actúe y/o tenga que tomar conocimiento de los hechos, en razón de sus funciones.
- 6.- Atendido que, de conformidad a lo prescrito en el artículo 125 del Estatuto Administrativo, el acoso sexual se sancionará con la destitución del funcionario que incurra en tal conducta, las denuncias que se hagan por esta causa se someterán al procedimiento contemplado en el Título V de la Ley N° 18.834 en lo que al sumario administrativo se refiere, el que será de carácter reservado.
- 7.- En esas circunstancias, el Fiscal administrativo deberá adoptar las medidas necesarias tendientes al resguardo de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada de trabajo, considerando las posibilidades que ofrecen las dependencias de la Institución y las condiciones del trabajo.
- 8.- Tanto la investigación de los hechos denunciados como la dictación de las resoluciones correspondientes y su contenido, deberán hacerse con la mayor discreción y claridad



Superintendencia  
de Casinos de Juego

posible, de manera de asegurar la eficacia de las diligencias decretadas, velando especialmente porque la declaración de los testigos, si los hubiere, se preste libre de presiones y amenazas.

- 9.- Durante la tramitación del sumario respectivo, se deberá evitar la victimización de la persona ofendida, para lo cual se deberá actuar con el mayor celo y cautela, evitando cualquier acto público que la pueda sindicar como víctima de una conducta de esta naturaleza, debiendo, el Fiscal instructor y el actuario del proceso, actuar con la debida diligencia y cuidado en el desarrollo de la investigación.
- 10.- Durante la sustanciación del sumario administrativo, se podrán realizar todas las diligencias que el Fiscal a cargo estime convenientes, evitando cualquier menoscabo de los funcionarios, tanto del afectado(a) como del denunciado(a).
- 11.- En el evento que los hechos denunciados configuren un delito o falta, los antecedentes respectivos deberán ser puestos en conocimiento del Ministerio Público para su investigación.