



MATERIA : APRUEBA PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL DEL CONSEJO NACIONAL DE LA CULTURA Y LAS ARTES

TIPO DE DOCUMENTO : RESOLUCIÓN EXENTA

LUGAR, FECHA Y N° : VALPARAÍSO,

FECHA DE TRAMITACIÓN : 1445 *29.12.2016

PROCEDENCIA : CONSEJO NACIONAL DE LA CULTURA Y LAS ARTES

EMISOR : DEPARTAMENTO DE GESTION Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley N° 19.891 que crea el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes; D.F.L N° 29 del Ministerio de Hacienda que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834; Ley N° 19.880 de procedimientos del acto administrativo; Instructivo presidencial N° 001 del 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en materias de Gestión de Personas en el Estado; Resolución N° 1.600 de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

Que en virtud de la Ley N° 19.891 que crea el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, el Ministro Presidente del Consejo es el Jefe Superior del Servicio y, como tal, puede ejecutar o celebrar los actos que estime conducentes a la obtención de los objetivos del Consejo;

Que en ejercicio de tal facultad, el Ministro Presidente ha dispuesto la implementación de un Procedimiento de Prevención y Tratamiento del Acoso Laboral y Sexual, que otorgue una completa y adecuada descripción de los pasos y requisitos a cumplir para la prevención y tratamiento del acoso laboral y sexual dentro del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes;

Que lo anterior se encuentra en concordancia con los lineamientos propiciados por la Dirección del Servicio Civil para la gestión de personas, en cumplimiento con el Instructivo Presidencial N° 001 de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en materia de Gestión de Personas en el Estado;

Que así las cosas, es necesario derogar el procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral y acoso sexual, sancionado por la Resolución Exenta N° 1.367 de 2009, del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, para adecuar el procedimiento de acuerdo a lo señalado precedentemente.

RESUELVO:

ARTÍCULO 1°: Apruébase el siguiente Procedimiento de Prevención y Tratamiento del Acoso Laboral y Sexual del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes.

**PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO
DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL
CONSEJO NACIONAL DE LA CULTURA Y LAS ARTES**

1. MARCO NORMATIVO

El presente procedimiento incorpora a la normativa interna del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, todos los preceptos y lineamientos vigentes que tienen por fin garantizar condiciones adecuadas de trabajo dentro de los órganos de la Administración del Estado, favoreciendo un clima de respeto, buen trato y libre de todo tipo de discriminación, de acuerdo a lo señalado en Instructivo Presidencial N° 001 de enero 2015.

En ese sentido, los siguientes son los antecedentes que se tuvieron a la vista para la elaboración del presente Procedimiento de Prevención y Tratamiento del Acoso Laboral y Sexual, del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes:

- Constitución Política de la República, artículo 19 N° 1, N° 4 y N° 16.
- Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- Ley N° 19.628, sobre Protección a la Vida Privada.
- Ley N° 19.882, que Regula Nueva Política de personal a funcionarios públicos que indica.
- Ley N° 19.891 que crea el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes.
- Ley N° 20.005, que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual.
- Ley N° 20.205, que Protege al Funcionario que Denuncia Irregularidades y Faltas al Principio de Probidad.
- Ley N° 20.607, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral. Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales.
- Orientaciones para la prevención del acoso laboral en los servicios públicos, del Servicio Civil, de 2010.
- Informe sobre Factores Críticos Procedimientos Protección a la Dignidad, del Servicio Civil, de 2015.
- Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Laboral y Acoso Sexual del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, aprobado mediante Resolución Exenta N°1367, de 2009.
- Cartilla Informativa "El Acoso Laboral o Mobbing", de la Dirección del Trabajo, de 2007.

2. PRESENTACIÓN

Las instituciones del Estado requieren de ambientes laborales saludables, basados en el respeto y buen trato, capaces de producir un contexto laboral adecuado para el normal ejercicio de la función pública.

El presente documento pretende impulsar acciones que permitan prevenir aquellos hechos que alteren dicho ambiente, constitutivos de acoso laboral y sexual, así como promover las acciones de denuncia, investigación y sanción de los mismos. Para ello, pone a disposición de todas las personas que trabajan en el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes –en adelante el Consejo, CNCA o el Servicio indistintamente– independiente de su condición contractual, el Procedimiento de Prevención y Tratamiento del Acoso Laboral y Sexual.

El Jefe Superior del Servicio promoverá y protegerá al interior del Consejo el derecho de su personal a trabajar en un ambiente digno y saludable, investigando de acuerdo a este procedimiento las conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral y/o sexual, ya sean comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos u omisiones atentatorias contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario/a o trabajador/a, de las cuales tome conocimiento.

3. MEDIDAS PREVENTIVAS

El presente procedimiento incorpora medidas de prevención del acoso laboral y/o sexual, a fin de minimizar aquellas situaciones que pueden generar un perjuicio a funcionarios/as y trabajadores/as del Consejo.

3.1. Medidas preventivas en las etapas de reclutamiento, selección e inducción de trabajadores/as

En este sentido, en primer lugar el presente procedimiento busca garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio al interior del Consejo, incluso desde las etapas de reclutamiento y selección de personal. Por ello, la institución sólo incorporará a las personas que demuestren su compromiso con la misión, objetivos y políticas del CNCA, e incluirá el presente procedimiento dentro de los procesos de inducción de sus trabajadores/as.

3.2. Comisión de Buen Trato

Se ha considerado dentro del presente procedimiento una instancia que apunta a la anticipación de dificultades o prevención de daños vinculados al acoso laboral y/o sexual, denominada "Comisión de Buen Trato".

La Comisión de Buen Trato tendrá por función la promoción de conocimiento en torno al acoso laboral y/o sexual, la ejecución de acciones de prevención y difusión a través de capacitaciones, así como aquellas acciones tendientes a la asesoría, orientación y contención de funcionarios y equipos de trabajo. Será responsabilidad de la Comisión de Buen Trato, asimismo, promover la igualdad de oportunidades y buen trato en el Consejo, a fin de evitar todo tipo de discriminación o abuso, generando condiciones laborales que favorezcan el buen clima organizacional y el aumento del desempeño colectivo.

La Comisión de Buen Trato estará constituida por la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, y tres profesionales pertenecientes al Servicio de Bienestar designados por dicha autoridad.

3.3. Rol de las jefaturas directas

Frente a un procedimiento incoado por acoso laboral y/o sexual, la o las jefaturas directas de los afectados en tal procedimiento deberán asistir a las sesiones de la Comisión de Buen Trato, a fin de contar con herramientas para cumplir su rol de jefes de gestión de personas de los equipos a su cargo.

3.4. Descripción de las medidas preventivas

3.4.1. Promoción de generación de conocimiento en torno al acoso laboral y/o sexual

El Procedimiento de Prevención y Tratamiento del Acoso Laboral y Sexual del Consejo será difundido a través de comunicados internos, circulares, ordinarios, entre otros.

3.4.2. Ejecución de acciones de prevención y difusión a través de capacitaciones preventivas de acoso laboral y/o sexual

Tiene por finalidad presentar conceptos, tipificación, efectos, estadísticas, marco normativo y procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral y/o sexual, a tres grupos focales de la institución:

- i. *Funcionarios/as y trabajadores del Consejo:* los conocimientos que requieren los/as personas en una organización/servicio son aquellos que les permitan distinguir con claridad cuándo se es víctima de acoso laboral y cómo se debe proceder en dicho caso.
- ii. *Jefaturas del Consejo:* si bien este grupo tiene las mismas necesidades del grupo anterior, las que por cierto deben ser cubiertas, se recomienda trabajar con ellos en forma separada para:
 - 1) Facilitar la conversación al interior del grupo de funcionarios/as y trabajadores, la que podría verse afectada (autocensurada) por la presencia de jefaturas.
 - 2) Incentivar la participación de jefaturas evitándoles exposiciones innecesarias y facilitando el diálogo al interior del grupo de jefaturas, el cual –por el simple hecho de ocurrir– contribuirá a prevenir prácticas de acoso.
- iii. *Actores del procedimiento de denuncia, investigación y sanción:* es fundamental que todas las personas que asumirán un rol en el procedimiento, o bien, que puedan llegar a verse involucradas en éste (actores potenciales), estén altamente capacitadas e informadas en materia de acoso laboral y/o sexual. Para ello, se sugiere que la Comisión de Buen Trato, a través de los funcionarios/as nombrados por la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, conduzcan procesos de autoformación para estos actores, acompañados de jornadas de conversación o capacitación, en las cuales se vayan construyendo miradas institucionales atingentes a la cultura organizacional del CNCA.

3.4.3. Brindar asesoría, orientación y contención a funcionarios/as y trabajadores que consideren ser víctimas de acoso laboral y/o sexual, así como al equipo de trabajo

Estas acciones implican acoger al funcionario/a o trabajador/a que se considere vulnerado, en un ambiente de confianza y respeto, escuchando atentamente su versión de los hechos y entregándole la información necesaria sobre los pasos a seguir en la búsqueda de la solución al problema. En caso de que la situación denunciada afecte a más integrantes del equipo de trabajo generando un problema común, las acciones deben dirigirse también a la totalidad de los miembros del grupo.

Existe la posibilidad que eventuales víctimas de acoso laboral y/o sexual, no realicen la denuncia por motivos tales como:

- El temor a denunciar: que puede ser por diversos motivos, principalmente vinculados a falta de información, temor a perder sus trabajos, vergüenza, entre otros. Ciertamente, es fundamental erradicar esta mala práctica, ya que si efectivamente existe una situación de acoso laboral y/o sexual y no se presenta la denuncia, el problema no se torna visible y, por ende, las acciones de promoción, prevención y difusión son infructuosas.

- El criterio de verdad de los hechos: cuando las pruebas no son suficientes, existiendo solo el relato del denunciante, que se contrapone con el del denunciado, se genera una situación compleja de inseguridad y necesidad de encontrar otras formas de comprobar la situación, por ejemplo, peritajes externos que no son disponibles.
- La falta de difusión y educación: al no existir conocimiento sobre esta materia y del procedimiento con el que cuenta el CNCA, se produce el hecho de que un afectado no realice denuncia y que incluso, abandone su trabajo al verse superado/a por esta situación.
- La resolución de las denuncias: al estar en conocimiento de la existencia de denuncias, cuya investigación finaliza sin poder acreditarse los hechos denunciados, los/las funcionarios/as y trabajadores dudan realizar la acción.
- Las expectativas de las/os denunciantes: un motivo de conflicto interno es no poder responder a las expectativas de las víctimas de acoso laboral y/o sexual, donde es necesario conocer las acciones de resguardo en caso que se dé curso a la investigación, ya que las situaciones generan en las personas estados de angustia, ansiedad, depresión, entre otros.

En consideración a estas situaciones, las acciones preventivas deben propender a que el o los funcionarios/as o trabajadores/as que se sientan vulnerados, logren expresar sus temores o expectativas negativas, lo cual permitirá adecuar los planes de trabajo.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente procedimiento se aplica a las situaciones que afecten o de las cuales tenga conocimiento cualquier funcionario/a y/o trabajador/a del CNCA, cualquiera sea su situación contractual (planta, contrata, honorarios y Código del Trabajo), que puedan ser constitutivas de acoso laboral y/o sexual.

5. MARCO CONCEPTUAL

5.1. Denuncia

Para efectos del presente procedimiento, se entenderá por denuncia el acto formal que se presenta por escrito y por el cual se ponen en conocimiento de la autoridad competente, hechos eventualmente constitutivos de acoso laboral y/o sexual.

5.2. Actores

A continuación se describe el rol de los actores involucrados en los procedimientos de denuncia, investigación y sanción de acoso laboral y/o sexual en el CNCA.

Denunciante	Persona que pone en conocimiento de la autoridad competente el hecho eventualmente constitutivo de acoso laboral y/o sexual.
Denunciado	Persona cuya eventual conducta es objeto de denuncia.
Víctima	Persona en quien recae la acción denunciada de acoso laboral y/o acoso sexual.
Testigo	Persona que tiene conocimiento de hechos eventualmente constitutivos de acoso, y que declara sobre ellos en un procedimiento disciplinario.
Receptor de denuncia	Persona a cargo de recibir la denuncia por escrito. En este procedimiento corresponde a la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, salvo si el/la denunciado/a se desempeña en el Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas o alguna de sus secciones, en cuyo caso la denuncia se interpondrá ante el Subdirector/a del Servicio.
Jefe Superior del Servicio	Ministro Presidente del CNCA. Es el encargado de determinar la procedencia del respectivo procedimiento de investigación en contra del denunciado.
Investigador o Fiscal	Funcionario designado por el Jefe Superior del Servicio para instruir el proceso bajo estricta reserva y garantizando que ambas partes puedan ser oídas, y cuidando que exista el debido resguardo de la dignidad tanto del denunciante, como del denunciado, los testigos y de todas las personas involucradas. El investigador o fiscal verificará la existencia de los hechos denunciados y propondrá una medida disciplinaria, si considera que los hechos lo ameritan, en conformidad con las normas del Estatuto Administrativo que regulan la materia.
Actuario de Fiscal	Funcionario encargado de tomar acta, ser ministro de fe y estar presente en todas las declaraciones de denunciante, denunciado y testigos.
Comisión de Buen Trato	Comité compuesto por la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, y tres profesionales pertenecientes al Servicio de Bienestar designados por dicha autoridad. Este comité tiene la función de llevar a cabo las acciones relacionadas al proceso preventivo del presente procedimiento, las que dicen relación con: A. Promoción de generación de conocimiento en torno al acoso laboral

	<p>y/o sexual.</p> <p>B. Ejecución de acciones de prevención y difusión a través de Capacitaciones Preventivas de acoso laboral y/o sexual.</p> <p>C. Ejercer acciones de asesoría, orientación y contención a funcionarios/as y trabajadores que consideren ser víctimas de acoso laboral y/o sexual.</p>
--	--

5.3. Violencia organizacional, acoso laboral y/o acoso sexual

La violencia puede definirse de muchas maneras, según quién lo haga y con qué propósito. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia como "el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones". Por tanto, se podrá entender como violencia organizacional todas aquellas situaciones laborales violentas que se produzcan al interior de la institución, principalmente acoso sexual y acoso laboral.

5.4. Acoso laboral

Según lo dispuesto en la Ley N° 20.607 que modificó el artículo 2° del Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, éste se define como "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."

En términos generales, el acoso en el trabajo está constituido por las acciones reiteradas y sostenidas de carácter violento, de hostigamiento, que atentan contra la dignidad, autoestima, salud o integridad de la persona en el trabajo, con la intención de hacerle sentir excluida, maltratada y/o subvalorada.

Habitualmente el acoso laboral persigue hacerle intolerable a la víctima el permanecer en su trabajo, presionándola para que lo abandone.

Algunas conductas que son constitutivas de acoso en el trabajo son:

- Un trato no equitativo o diferenciado hacia un trabajador o trabajadora, que buscan excluirlo de la convivencia en el lugar de trabajo, por ejemplo: restringir o impedir su participación en reuniones de trabajo; aislarlo instalando su puesto de trabajo en un lugar apartado o derechamente impidiendo su contacto con colegas; no asignarle tareas o asignarle sólo tareas secundarias que no correspondan a su capacidad, idoneidad o función.
- Acciones contra la dignidad y el estatus de un trabajador o trabajadora, que socaven su autoestima o busquen subvalorarlo, como descalificarlo personalmente en forma constante e injustificada; criticarlo arbitrariamente; inmiscuirse y criticar su vida privada; asignarle tareas inútiles o que sean contrarias a su dignidad o conciencia, entre otras.
- Ataques propiamente tales contra un trabajador o trabajadora, ya sea mediante insultos, persecución, hostigamiento, humillación, acusaciones falsas o ataques a su reputación.

5.4.1. Tipos de acoso laboral

- i. *Acoso Laboral Vertical*: se produce entre una jefatura y un/unos subordinado/s, pudiendo darse de forma ascendente o descendente. Si bien, éste puede originarse en una asimetría de poder, no siempre se asocia a la jerarquía, ya que en su aparición y mantención inciden múltiples variables, tales como la cultura y clima organizacional, por ejemplo.
 - a. *Acoso Laboral Vertical Descendente*: aquel que se genera desde la jefatura hacia un subordinado/a. Si bien podría darse el caso de que el/la acosador/a tenga más de una víctima, suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.
 - b. *Acoso Laboral Vertical Ascendente*: Aquél que se genera desde uno o más subordinados/as hacia la jefatura. En este caso, ya que siempre se requiere de "poder" para acosar, suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura, pues sólo así alcanzan a invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.
- ii. *Acoso Laboral Horizontal*: Aquél que se produce entre pares o grupos de pares de un mismo rango o jerarquía, entre quienes no existe una relación de dependencia en función de la aplicación del principio de autoridad que pueda caracterizar esas relaciones.

5.4.2. Situaciones específicas constitutivas de acoso laboral

Se considerarán como conductas de acoso laboral, entre otras, las siguientes, siendo un elemento importante para su distinción el hecho que estas conductas deben ser reiteradas en el tiempo:

- i. *Limitar el contacto social de una persona con sus compañeros/as de trabajo.* Entre otras conductas se destacan:
 - Alejar, de manera intencionada, a uno o más trabajadores/as de sus compañeros de trabajo.
 - Realizar amenazas al entorno de trabajo para que no entablen conversación con uno o más compañeros/as.
 - Difundir rumores con el fin de desprestigiar y aislar a una o más personas del resto de sus compañeros de trabajo.
 - Restringir a uno o más trabajadores/as la posibilidad de hablar dentro del espacio de trabajo.
 - Cambiar de manera arbitraria, y sin justificación, la ubicación de una persona, separándola del resto.
- ii. *Desprestigiar a una o más personas ante sus compañeros de trabajo.* Entre otras conductas se destacan:
 - Generar y/o mantener rumores respecto a situaciones laborales y/o personales que afecten la integridad y dignidad de uno o más trabajadores/as.
 - Juzgar el desempeño de una o más personas de manera ofensiva.
- iii. *Desacreditar la capacidad profesional y/o laboral de uno o más trabajadores/as dentro de la organización.* Entre otras conductas se destacan:
 - Asignar, de manera intencionada, trabajos menores que no tengan relación directa con las actividades del trabajador/a, o que estén dirigidos a menospreciar a uno o más de ellos/as dentro del grupo de trabajo.
 - Asignar tareas sin sentido y/o degradantes a una o más personas dentro del espacio de trabajo.
 - Pregonar una mala imagen de uno o más personas frente a los compañeros de trabajo.
 - Obligar a uno o más trabajadores/as a ejecutar tareas en contra de la moral y las buenas costumbres.
- iv. *Atacar la vida privada de uno/a o más trabajadores/as.* Entre otras conductas se destacan:
 - Criticar permanentemente la vida privada de una o más personas.
 - Acoso a través de cualquier medio de comunicación a uno o más trabajadores/as.
 - Burlarse de las características físicas o psicológicas de una o más personas.
 - Atacar las actitudes y creencias políticas de uno o más trabajadores/as.
 - Atacar las actitudes y creencias religiosas y/o culturales de una o más personas.
 - Burlarse de la nacionalidad de una o más personas.
 - Atacar y/o burlarse de las actitudes y conductas relacionadas con la orientación sexual de uno o más trabajadores/as.
 - Atacar y/o burlarse del origen racial o étnico de los trabajadores/as.
- v. *Violencia psicológica y verbal a una o más personas pertenecientes al CNCA.* Entre otras conductas se destacan:
 - Gritar y/o insultar a uno o más trabajadores/as.
 - Amenazar verbalmente a una o más personas.
 - Realizar gestos y/o amenazas de violencia física a uno o más trabajadores/as.
 - Propinar golpes menores y empujones a uno o más trabajadores/as.
 - Propinar maltrato físico (golpizas) a una o más personas.
- vi. *Cualquier otra acción que pueda atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de uno o más trabajadores/as que no haya sido mencionada en los puntos anteriores.*

No será considerada como acoso laboral la existencia de diferencias de opinión, disputas y conflictos, que surgen como consecuencia de la natural diversidad que existe dentro de los grupos de trabajo y como parte de la interrelación entre las personas en el ejercicio de sus funciones.

5.5. Acoso sexual

Según lo dispuesto en la Ley N° 20.005, la que tipifica y sanciona el acoso sexual, éste se define como " el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no

consentidos por quien los recibe y amenacen o perjudiquen sus situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

El acoso sexual constituye una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia y vida interna del Consejo, que vulnera derechos tales como la integridad y libertad personal, trato digno, derecho al trabajo, a la igualdad y a la no discriminación.

El acoso sexual se puede presentar entre jefatura y subordinados o entre los mismos subordinados, por lo que no es necesario la existencia de una relación jerárquica entre acosador/a y afectado/a.

Debido a las implicancias éticas, laborales y personales que genera una conducta de esta naturaleza, y con el objetivo de detectarla, es necesario considerar los siguientes elementos:

- 1) Comportamiento de carácter o índole sexual.
- 2) No consentido por la persona a la que va dirigido.
- 3) Que incide negativamente en la situación laboral o en la salud física y/o mental del afectado/a.
- 4) Que afecta el respeto a su honra y dignidad personal.

5.5.1. Tipos de acoso sexual

Sobre la base de estos elementos se pueden hacer las siguientes clasificaciones de Acoso Sexual:

- i. *Según cómo se manifiesta:*
 - a. Acoso por comportamiento físico de naturaleza sexual.
 - b. Acoso por conducta verbal de naturaleza sexual.
 - c. Acoso por comportamiento no verbal de naturaleza sexual.
 - d. Acoso por cualquier otro comportamiento de clara connotación sexual que afecten la dignidad de la persona en el lugar de trabajo.
- ii. *Según la relación que existe entre acosador y víctima:*
 - a. Acoso Vertical: desde o hacia una jefatura. La conducta del abusador se resguarda en el hecho de poseer algún poder sobre la situación laboral de la víctima.
 - b. Acoso Horizontal: es la conducta abusiva entre compañeros de trabajo.

5.5.2. Situaciones específicas constitutivas de acoso sexual

El acoso sexual en gran parte de los casos suele manifestarse por medio de alguna de las siguientes formas:

- i. Por chantaje: se expresa a través de la exigencia formulada por un superior jerárquico, un subordinado/a, o un compañero/a de labores para que se preste a una actividad de carácter o índole sexual con el objetivo de conseguir o conservar ciertas condiciones laborales, implicando un abuso de poder.
- ii. Por intimidación: consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter o índole sexual, que tienen por finalidad el coartar sin razón, la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, a través de la intimidación, el abuso o el acoso.

Se considerarán conductas de acoso sexual, entre otras, manifestaciones como las señaladas a continuación:

- Promesas, implícitas o expresas, a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso, 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 de carácter o índole sexual no deseada por el afectado/a que atente o agrave 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 el afectado/a.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza o connotación sexual que resulten ofensivas y no deseadas por el afectado/a.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas.

6. PROCESO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN

El procedimiento tiene por finalidad entregar orientaciones y especificaciones técnicas, propias de un proceso de denuncia, investigación y posterior sanción de una conducta tipificada como acoso laboral y/o acoso sexual.

Comprende dos etapas: la denuncia y la investigación.

6.1. Denuncia

6.1.1. Sujeto Activo

En cuanto al sujeto activo, es decir, quién puede denunciar, la acción puede ser ejercida tanto por la víctima como por terceras personas. Si un/a trabajador/a, estima necesario denunciar una situación de acoso laboral y/o sexual sufrida por otra/s persona/s, puede hacerlo, siguiendo el mismo procedimiento que se señala a continuación

6.1.2. Requisitos de la denuncia

La denuncia propiamente tal deberá constar por escrito, utilizando preferentemente el Formato de denuncia por acoso laboral y/o acoso sexual que se adjunta como anexo en el presente documento. Asimismo debe cumplir con los siguientes requisitos:

- i. La denuncia deberá formularse por escrito e incorporar la firma del denunciante.
- ii. La denuncia deberá ser fundada debiendo contener:
 - a. Identificación y domicilio del denunciante.
 - b. Narración circunstanciada de los hechos. Siempre que sea posible, se deberá indicar fecha, hora y lugar en que éstos se produjeron.
 - c. Individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran conocimiento de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
 - d. Acompañamiento de los antecedentes y documentos que sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- iii. Las denuncias se deben entregar en el Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, en un sobre cerrado que en su exterior indique estar dirigido a la Jefatura de dicho departamento, quién es el Receptor de Denuncias. Éste tiene por función principal la de constituir el primer contacto con la persona que realiza la denuncia y canalizar la misma a la Jefatura Superior del Servicio. 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 y el carácter confidencial del contenido. Si el/la denunciado/a se desempeña en el Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas o alguna de sus secciones, la denuncia se interpondrá ante el Subdirector/a del Servicio.
- iv. La denuncia debe estar dirigida a la Jefatura Superior de Servicio, única autoridad facultada para instruir la investigación correspondiente, en caso de estimar su procedencia.

La falta de uno o más de los requisitos explicitados deberá ser ponderada por la Jefatura Superior del Servicio.

La Jefatura Superior del Servicio tiene un plazo de 3 días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia, para resolver sobre la admisibilidad de la misma. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada.

Una vez formalizada la denuncia conforme las exigencias expuestas, la Jefatura Superior 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 (Artículo 119 y siguientes, Título V De la Responsabilidad Administrativa, Estatuto Administrativo).

6.1.3. Autoridad administrativa y receptores de denuncias

Sin perjuicio de que la denuncia debe dirigirse al Jefe Superior del Servicio, la Institución contará con un Receptor de Denuncias, materializado en el cargo de Jefe/a del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas.

El Receptor de Denuncias deberá remitirla al Jefe Superior del Servicio, como único facultado para instruir el proceso sumarial respectivo, según lo establecido en el Estatuto Administrativo.

Las funciones del Receptor de Denuncias son:

- 1) Constituir el primer contacto con la persona que requiera ayuda, en caso de sentirse víctima de acoso laboral o sexual.
- 2) Orientar a la persona que acuda sintiéndose víctima de acoso laboral y/o sexual, en orden a identificar las conductas que lo constituirían y entregarle la información que pueda requerir sobre el procedimiento.
- 3) Asesorar a la presunta víctima en la redacción de la denuncia respectiva, a fin que presente un completo y fundado relato de los hechos y la indicación de los medios probatorios de que ha de valerse el o la denunciante, entre los que se cuentan testigos y documentos.
- 4) Recepcionar la denuncia de acoso laboral y/o sexual que se le presente y derivarla a la Jefatura Superior del Servicio dentro el plazo de tres días hábiles.

No corresponde al Receptor de denuncias pronunciarse respecto de ellas. La única persona que puede desestimar una denuncia es el Jefe Superior del Servicio.

En la instancia de denuncia, los principios rectores deben ser el respeto a la dignidad personal y la confidencialidad.

Independiente de lo referido, el/la Receptor de Denuncia en base a los antecedentes a la vista que indican la naturaleza de conductas de acoso y el impacto negativo que pueda tener para la convivencia y clima laboral, podrá sugerir acciones e informar de éstas al Jefe Superior del Servicio, para su conocimiento y el de quien se asigne como Investigador/Fiscal del caso.¹

Las medidas alternativas para casos de acoso laboral y/o sexual sugeridas que pueden adoptarse son:

- i. Separación temporal de las partes.
- ii. Separación de espacios físicos.
- iii. Redistribución del tiempo de la jornada.

Estas medidas se propondrán considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones del trabajo, por lo que de ser acogida la sugerencia, en un plazo máximo de dos días hábiles, la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, Receptor de Denuncia, podrá proceder a aplicarlas. Dichas medidas de resguardo adoptadas podrán ser mantenidas o revocadas según las indicaciones del fiscal o investigador, en base a los antecedentes compilados en el proceso de investigación.

6.1.4.Efectos de la denuncia

La denuncia de acoso laboral o sexual, una vez formalizada, genera la obligación dentro del Servicio de analizar los hechos para efectos de determinar la existencia de responsabilidad administrativa. La jurisprudencia administrativa así lo ha estimado. (Dictámenes de Contraloría General de la República números 34.325 de 2006, 19.327 de 2008 y 36.766 de 2009.)

En razón de lo anterior resulta inconveniente y se excluye del procedimiento la posibilidad de utilizar cualquier mecanismo alternativo para resolver situaciones de acoso laboral o sexual en la organización.

6.2. La investigación

6.2.1.Principios formativos del Procedimiento de Prevención y Tratamiento del Acoso Laboral y Sexual

El procedimiento de investigación ante una denuncia por acoso laboral y/o acoso sexual tiene como fundamento los siguientes principios formativos:

- i. *Confidencialidad*: el proceso de denuncia e investigación correspondiente, incorpora como base fundamental la confidencialidad de quienes participan del proceso, especialmente del receptor de denuncias, de quien asume la responsabilidad de constituirse como la persona/s encargada de llevar adelante el procedimiento y del actuario designado. En tal sentido, se prohíbe difundir información o hacer cualquier tipo de comentario que tenga relación con el contenido de la denuncia y de las etapas que contempla este procedimiento. Con esto se resguarda la dignidad y la integridad de las partes.
- ii. *Celeridad*: la investigación de acoso laboral y/o acoso sexual deberá ser llevada a cabo con prontitud, evitando la burocratización del proceso.
- iii. *Idoneidad*: tanto el receptor de denuncias como el investigador o fiscal en los procedimientos sumariales de acoso laboral y/o sexual deben tener las habilidades y capacidades pertinentes, que les permitan desarrollar un trabajo de calidad, que aseguren una investigación responsable.

¹ El artículo 211-B del Código del Trabajo lo establece para el caso de acoso sexual.

- iv. *Imparcialidad*: el investigador o fiscal debe tener las condiciones y habilidades propias, necesarias, para tener una visión objetiva de los procesos, sin sesgo ni conducta estigmatizadora para ninguna de las partes involucradas, y si por razones propias fuese así, deberá inhabilitarse del proceso y solicitar su reemplazo.
- v. *Colaboración*: es deber de cada trabajador/a perteneciente al CNCA, colaborar de manera amplia y desinteresada, con la investigación sobre una denuncia de acoso laboral y/o sexual.
- vi. *Responsabilidad*: la persona que hace una denuncia debe actuar con responsabilidad, esto es, denunciar hechos efectivamente acaecidos.
- vii. *Debido proceso*: se debe tener presente que cada proceso de investigación recoge los principios del debido proceso legal, esto es, derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia del órgano que conoce de la denuncia como de las sanciones que se aplicarán, derecho a conocer el contenido de la denuncia.

6.2.2. Etapas de la investigación

El procedimiento a seguir cuando se denuncian o detectan situaciones como las descritas en los títulos precedentes, se regirá por lo establecido en la presente resolución y por las normas establecidas en el Estatuto Administrativo, teniendo presente los principios referidos precedentemente.

Formalizada la denuncia, el Jefe Superior del Servicio determinará si procede o no realizar investigación sumaria o sumario administrativo, en cuyo caso dictará la resolución respectiva, designando investigador o fiscal para llevar a cabo el procedimiento.

Con respecto a la aplicación de medidas precautorias: el procedimiento considerará medidas preventivas que no impliquen menoscabo o pérdida de derecho para los involucrados: "el fiscal podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad, al o a los inculcados como medida preventiva" (Artículo 136, Estatuto Administrativo). Por tanto, adoptarán las medidas que sean necesarias para la protección del o la denunciante, las que tendrán un carácter transitorio y no se extenderán más allá del tiempo que dure la investigación de los hechos denunciados. Con todo, éstas sólo podrán entrar en vigencia una vez que se haya iniciado la investigación o sumario administrativo.

Además, se deberá garantizar a los denunciantes de acoso laboral y/o sexual las instancias de protección establecidas en el Estatuto Administrativo:

- i. No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.
- ii. No podrán ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.
- iii. No podrán ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicite el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales. Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.

Tanto la denuncia como las diligencias que se practiquen y medidas preventivas que se adopten se ajustarán a lo establecido en el artículo 137 del Estatuto Administrativo en cuanto al carácter de reservadas y secretas, lo cual constituye una obligación administrativa para aquellos trabajadores que intervengan en el proceso. Esta obligación tiene como objetivo salvaguardar la dignidad e integridad de los involucrados.²

En cualquier caso, el proceso sumarial deberá concluirse en el plazo de 30 días hábiles administrativos, pudiendo ampliarse el plazo con la autorización del Jefe Superior del Servicio y con los antecedentes que el fiscal señale, que den cuenta de la necesidad de requerir más tiempo para la investigación.

El procedimiento deberá investigar la existencia de los hechos denunciados, siguiendo las normas señaladas en los artículos 119 y siguientes del Estatuto Administrativo.

² Hasta el momento de la formulación de cargos el procedimiento es secreto. Formulados los cargos pasa a ser reservado para las partes y sus representantes.

Una vez finalizado el procedimiento sumarial, si el/la investigador/a o fiscal confirma la existencia de hechos constitutivos de acoso laboral y/o sexual, procederá a recomendar las sanciones pertinentes establecidas en el Estatuto Administrativo, atendiendo a la gravedad de los hechos.

En caso que las personas responsables de hechos constitutivos de acoso laboral y/o sexual, se relacionen con el Servicio por medio de contratos de prestación de servicios a honorarios o mediante un contrato de trabajo, el investigador/a o fiscal informará sobre los incumplimientos contractuales y las posibles sanciones de acuerdo a los respectivos contratos, leyes aplicables y gravedad de los hechos.

Si producto de la investigación realizada se constatará que los hechos que motivaron la denuncia son inexistentes o infundados, el/la o los denunciante/s podrán ser sancionados/as de acuerdo a lo establecido en el Estatuto Administrativo, o el Código del Trabajo, según corresponda.

7. FLUJOGRAMAS

Para facilitar la lectura del procedimiento descrito en el presente documento, se presentan a continuación flujogramas como complemento del mismo, que dicen relación con el procedimiento de denuncia, y procedimiento sumarial.

Cabe destacar que este procedimiento no busca sólo dar cumplimiento a las normas establecidas en esta materia para el Sector Público, sino también, la de instalar prácticas laborales saludables a fin de prevenir instancias que vulneren o atenten contra la dignidad de funcionarios del Consejo.

Etapa 1: Procedimiento de denuncia

- Presentación y formalización de la denuncia
- Envío de la denuncia a Ministro/a Presidente en caso de que corresponda

PASOS DEL PROCEDIMIENTO	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE(S)
<pre> graph TD A[Presentación de la denuncia] --> B[Denunciante debe adjuntar documentos requeridos] B --> C[Denuncia es revisada por la Jefatura del DGDP del CNCA] C --> D{¿Falta algún requisito?} D -- NO --> E[ENVIAR MEMO RESERVADO CON DENUNCIA A MINISTRO. (plazo máximo de 3 días hábiles)] D -- SÍ --> B E --> F[ENVIAR MEMO A DENUNCIANTE PARA DEJAR CONSTANCIA DEL PROCESO (RESERVADO)] </pre>	<p>Se presenta la denuncia por parte del denunciante, adjuntando los documentos que se soliciten.</p> <p>La denuncia debe ser dirigida con todos los documentos solicitados a la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas del CNCA.</p> <p>La jefatura del DGDP es la encargada de verificar que la denuncia adjunta la documentación solicitada. De no ser así, el denunciante debe adjuntarlos y repetir el paso anterior.</p> <p>La Jefatura del DGDP al recibir y verificar la documentación adjunta, remite antecedentes junto a memo dirigido a Ministro Presidente /Jefe Superior del Servicio, CNCA.</p> <p>La Jefatura del DGDP debe remitir memo al denunciante, para dejar constancia del proceso en el que se encuentra su denuncia.</p>	<p>Denunciante</p> <p>Denunciante</p> <p>Jefatura DGDP Denunciante</p> <p>Jefatura DGDP</p> <p>Jefatura DGDP</p>

Etapa 2: Procedimiento disciplinario

- Formalización de la denuncia y análisis de antecedentes
- Instruir investigación en caso que sea necesario.

PASOS DEL PROCEDIMIENTO	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE (S)
<pre> graph TD A[Formalización y recepción de denuncia] --> B[Análisis de antecedentes] B --> C{¿Se instruye investigación?} C -- SÍ --> D[Se adoptan medidas de resguardo para la protección del denunciante, en caso de estimarse necesario.] C -- NO --> E[FIN DEL PROCEDIMIENTO] D --> F[INVESTIGACIÓN CONCLUYE EN PLAZO MÁXIMO DE 30 DÍAS HÁBILES, sin perjuicio de la posibilidad de prórroga.] </pre>	<p>Se formaliza el proceso de denuncia después de su recepción, para poder comenzar con el posterior análisis de los antecedentes.</p> <p>Se analizan los antecedentes y se determina si la investigación procede.</p> <p>Si se instruye investigación o sumario administrativo, se deben adoptar las medidas de resguardo correspondientes para el (la) denunciante. Si no instruye, el proceso finaliza debiendo comunicarse esta decisión al denunciante.</p> <p>La investigación debe concluir en un plazo máximo de 30 días hábiles, sin perjuicio de la existencia de prórroga.</p>	<p>Ministro Presidente</p> <p>Ministro Presidente Gabinete Ministro</p> <p>Ministro Presidente Gabinete Ministro</p> <p>Investigador / Fiscal</p>

Etapa 3: Fin del proceso de investigación y procedimiento sumarial

- Confirmación de la denuncia
- Comunicación de las medidas correspondientes

PASOS DEL PROCEDIMIENTO	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE (S)
<pre> graph TD A{¿Se acoge la denuncia?} -- sí --> B[Instruye investigación sumaria o sumario administrativo] A -- NO --> C[FIN DEL PROCEDIMIENTO] B --> D[Resultado de investigación sumaria o sumario administrativo (se formaliza por Resolución)] D --> E[Hay acoso laboral o sexual] D --> F[No hay acoso laboral o sexual] E --> G[Medidas disciplinarias y va a CGR] F --> H[Absolución] F --> I[Sobreseimiento] G --> J[SE NOTIFICA AL DENUNCIADO] H --> J I --> J C --> J </pre>	<p>Si se acoge la denuncia, se procede a instruir investigación sumaria o sumario administrativo. En caso contrario, finaliza el procedimiento.</p> <p>El investigador/Fiscal, en caso de determinar la existencia de acoso laboral o sexual debe enviar el dictamen correspondiente a la Contraloría General de la República para que se adopten las medidas correspondientes.</p> <p>Se procede a comunicar la resolución al denunciado. En caso de haberlas, se anotan las sanciones en la hoja de vida del funcionario.</p>	<p>Investigador / Fiscal</p> <p>Investigador / Fiscal Ministro Presidente Gabinete (Ministro) Contraloría General de la República</p>

8. ANEXO

FORMULARIO DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL
 PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL
 CONSEJO NACIONAL DE LA CULTURA Y LAS ARTES

Indicaciones

1. El presente documento corresponde al formulario que deberá ser firmado y entregado por el denunciante.
2. Este formulario deberá ser entregado en un sobre cerrado, dirigido a Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas y/o Jefe Superior del Servicio, se debe indicar el carácter de **confidencial** en dicho sobre y adjuntar los documentos y antecedentes que acreditan la denuncia.

I. DECLARACIÓN DENUNCIA DE ACOSO

En la ciudad de _____, Región de _____, a ____ del mes de _____ del año _____, yo _____, R.U.N _____, Cargo/Función _____, Unidad/Depto./Sección/Oficina _____, vengo a manifestar hechos que de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento de Prevención y Tratamiento del Acoso Laboral y Sexual del CNCA, eventualmente constituyen una situación de (marcar con una X):

Acoso Laboral

Acoso Sexual

IDENTIFICACIÓN DE DENUNCIADO				
Nombre				
Apellido Paterno				
Apellido Materno				
Cargo				
Unidad/Depto./Sección/Oficina de Desempeño				
Nivel Central /Dirección Regional				
Calidad Contractual (marcar con una x)	Planta	Contrata	Honorarios	Código del Trabajo
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IDENTIFICACIÓN DE DENUNCIANTE				
Nombres				
Apellido Paterno				
Apellido Materno				
RUT				
Domicilio				
Unidad/Depto./Sección/Oficina de Desempeño				
Nivel Central /Dirección Regional				
Cargo				
Teléfonos de contacto	Oficina		Celular	
Correo electrónico				
Calidad Contractual (marcar con una x)	Planta	Contrata	Honorarios	Código del Trabajo
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ANTECEDENTES DE LOS HECHOS (marcar con una x)				
Tiempo de ocurrencia de las conductas de acoso	Años	Meses	Semanas	Días
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relación jerárquica del denunciante con denunciado	Superior	Dependiente	Par	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
¿Desarrolla labores directamente con el denunciado?	Sí		No	
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
¿Como afectado, ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico inmediato la situación que le aflige?	Sí		No	
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE ACREDITAN DENUNCIA

(marcar con una x)

Antecedentes y documentos de respaldo	Sí	No
Testigos	Sí	No
Ningún antecedente	Sí	No
Otros (¿Cuáles?)		

NÓMINA DE TESTIGOS

(en caso que corresponda)

Nº	Nombre	Unidad de desempeño	de	Cargo	Teléfono
1					
2					
3					
4					

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE ADJUNTA A DENUNCIA

1	
2	
3	
4	
5	

NARRACIÓN CIRCUNSTANCIAS DE LOS HECHOS

Describa las conductas manifestadas, en orden cronológico, por el presunto acosador que avalan la denuncia. Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen el relato.

(Si desea, puede relatar los hechos en una hoja adjunta).

--

OBSERVACIONES

Si desea incorporar otros antecedentes que no son consultados en el formulario, puede señalarlo en el siguiente apartado.

--

LOS ANTECEDENTES RECEPCIONADOS SERÁN DERIVADOS AL JEFE SUPERIOR DEL SERVICIO, QUIEN SEGÚN LOS ANTECEDENTES AQUÍ SEÑALADOS INSTRUYE EL INICIO DE LA INVESTIGACIÓN PERTINENTE.

Firma del/la denunciante

Nombre:
Cargo:
R.U.N:

Firma receptor de denuncia

Nombre:
Cargo:
R.U.N:

FECHA:

ARTÍCULO 2º: Difúndase mediante los mecanismos institucionales correspondientes a todos los/as funcionarios/as y trabajadores/as del Servicio, el presente procedimiento.

ARTÍCULO 3º: Deróguese la Resolución Exenta N° 1.367, de 2009, del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE,


ERNESTO OTTON RAMÍREZ
MINISTRO PRESIDENTE
CONSEJO NACIONAL DE LA CULTURA Y LAS ARTES



DISTRIBUCIÓN:

- Gabinete De Ministro
- Subdirección Nacional
- Departamento De Administración Y Finanzas
- Departamento De Ciudadanía Cultural
- Departamento De Comunicaciones
- Departamento De Educación Y Formación En Artes Y Cultura
- Departamento De Estudios
- Departamento De Fomento De La Cultura Y Las Artes
- Departamento Jurídico
- Departamento De Patrimonio Cultural
- Departamento De Planificación Y Presupuesto
- Departamento De Pueblos Originarios
- Departamento De Gestión Y Desarrollo De Las Personas
- Direcciones Regionales