

| | |
|--|--|
| DEPARTAMENTO EMISOR SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS | CIRCULAR N° 59 |
| SISTEMA DE PUBLICACIONES ADMINISTRATIVAS | FECHA: 31 de diciembre de 2012.- |
| <u>MATERIA:</u> Define Política contra la Discriminación, que entrega lineamientos de actuación para todos los funcionarios del Servicio de Impuestos Internos, en el marco de las estipulaciones de la Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación arbitraria. | REFERENCIA: N° Y NOMBRE DEL VOLUMEN: <u>REF. LEGAL:</u> |

ANTECEDENTES

El 24 de julio del año 2012, se publicó la Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación, la cual, en su artículo N° 1, señala que “Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”.

El mismo cuerpo legal, en su artículo N° 2, define el concepto de discriminación arbitraria como: “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”.

I. INTRODUCCIÓN

En este marco, cabe destacar que como parte de la Administración del Estado, el Servicio de Impuestos Internos ha asumido el compromiso de brindar permanentemente una atención de calidad, transparente y sin discriminación a todos los contribuyentes. Dicho compromiso no solo forma parte de los objetivos institucionales, sino también da cuenta del cumplimiento de los derechos y garantías que consagra la Constitución Política de la República en favor de todas las personas.

La ciudadanía espera que los funcionarios del Servicio de Impuestos Internos desempeñen sus funciones con honestidad, imparcialidad y profesionalismo. Por ello, en el Código de Conducta de la institución, se señalan entre las acciones que debe asumir todo funcionario, el asistir con equidad a los

ciudadanos, sin distinción de género, edad, raza, credo, religión, condición socioeconómica o nivel educativo, y con especial atención a las personas de tercera edad o con discapacidades.

Del mismo modo, el SII promueve la no discriminación entre los funcionarios, privilegiando la igualdad y buen trato para todos quienes forman parte del Servicio, de manera tal que no se menoscaben las capacidades individuales ni de los equipos, evitando afectar el rendimiento o desempeño en el cumplimiento de los logros institucionales. Junto con ello, garantiza la mantención de un clima organizacional armónico, como condición necesaria para facilitar la calidad de vida laboral de todos los funcionarios de la institución.

En este marco, el SII ha asumido la tarea de elaborar una Política Institucional contra la Discriminación, que busca entregar lineamientos claros de actuación para todos los funcionarios del Servicio fundamentados en el Respeto, valor institucional clave en la promoción de la tolerancia y el trato digno hacia los contribuyentes y entre los funcionarios de la institución.

II. DEFINICIÓN

Basándose en lo establecido en el artículo N° 2 de la referida ley, el Servicio de Impuestos Internos entenderá como discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que realice cualquier funcionario de la institución en contra de otra persona, sea ésta funcionario o no, que carezca de justificación razonable, basada en motivos como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

III. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Para la implementación de esta ley en el Servicio, se han establecido dos ámbitos de aplicación que permitirán un abordaje integral de sus preceptos:

1- Relaciones entre Funcionarios.

- a) El Servicio implementará procedimientos y/o acciones para velar por la igualdad de oportunidades y la no discriminación arbitraria, ambos principios orientadores de las Políticas Institucionales de Recursos Humanos, presentes en cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los funcionarios, como lo son: Ingreso de Personas (que incluye los procesos de reclutamiento, selección, contratación e inducción), Formación, Desarrollo de Carrera y Movilidad Interna, Traslado de Personas, Ejercicio de las Jefaturas, Prevención del Acoso Sexual y Laboral y Calidad de Vida Laboral, todas ellas vigentes desde el año 2007.
- b) El Servicio promoverá la no discriminación arbitraria a través de diversas acciones de formación y difusión, incorporando esta temática, entre otras iniciativas, en la Inducción a Nuevos Funcionarios y Nuevas Jefaturas, Cursos de Habilidades del Plan Regular de Capacitación y otros medios de difusión.
- c) Las jefaturas del Servicio serán las encargadas de promover la no discriminación arbitraria entre sus colaboradores, concordante con su rol en el desarrollo de los equipos de trabajo,

establecido en la Política Institucional de Recursos Humanos para el Ejercicio de la Jefatura. Para ello, la Subdirección de Recursos Humanos entregará herramientas de formación con el objeto de desarrollar las competencias necesarias para el cumplimiento de este objetivo.

2- Relación con personas usuarias no funcionarias del Servicio.

a) El Servicio generará las condiciones adecuadas y necesarias, tanto físicas como de calidad de atención y las que la ley dictamine, con el fin de facilitar el ejercicio de los derechos de las personas usuarias de sus servicios sin ningún tipo de discriminación arbitraria.

b) La institución dará cumplimiento cabal al Oficio Circular N° 34, del 30 de diciembre de 2009, en que se dispone la atención preferencial a personas discapacitadas, adultos mayores, embarazadas y madres lactantes, en las oficinas del SII; como también a la Circular N° 41, del 26 de julio de 2006, en términos de velar por que se den facilidades para el ejercicio de sus derechos para el cumplimiento de sus obligaciones tributarias.

Será responsabilidad del Director Regional, Director de Grandes Contribuyentes y Jefes de Unidad, facilitar el acceso de estas personas a las oficinas del SII, conforme a lo establecido en los decretos N° 201 de 1998 y N° 32 de 2002, del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, en aquellas dependencias que son propiedad del Servicio o entregados en administración a la institución.

IV. TRATAMIENTO DE DENUNCIAS Y SANCIONES

a) La Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación, introdujo modificaciones al Estatuto Administrativo, incorporando como prohibición funcionaria la discriminación arbitraria, lo cual queda establecido en la letra l) del artículo N° 84 del mencionado Estatuto. De esta manera, queda prohibido realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios y se considerará como una acción de este tipo la discriminación arbitraria. Por ende, aquellos funcionarios que infrinjan la prohibición anterior, incurrirán en responsabilidad administrativa y podrían ser sancionados si su responsabilidad se acreditare mediante un proceso disciplinario. Además, aquellos funcionarios que vulneren la prohibición de la letra l) del artículo N° 84 del Estatuto Administrativo, puede incurrir en responsabilidad penal por delitos contemplados en el Párrafo 12 Título V del Libro II del Código Penal.

Asimismo, la Ley 20.609 reemplazó la letra b) del artículo N°125 del Estatuto Administrativo, contemplando la destitución como medida disciplinaria ante la discriminación arbitraria.

Corresponderá a la Subdirección de Contraloría Interna instruir la pertinente investigación sumaria o sumario administrativo ante posibles denuncias en esta materia. El procedimiento a seguir será el dispuesto en el Estatuto Administrativo.

b) Según lo establecido en el artículo N° 3 de la Ley N° 20.609, “los directamente afectados por una acción u omisión que importe discriminación arbitraria podrán interponer la acción de no discriminación arbitraria, a su elección, ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión”. Todo lo anterior, de acuerdo a la forma que establece la ley señalada.

Con la definición de esta Política, el Servicio mantiene su permanente compromiso modernizador, adaptando sus lineamientos y directrices al contexto en el cual se desenvuelve, respetando los valores y principios que guían su accionar y que tienen como pilar fundamental, el irrestricto respeto a las personas.

Saluda a Ud.,

MARIO VILA FERNÁNDEZ
DIRECTOR (S)

Distribución:

- Intranet
- Internet
- Boletín
- Diario Oficial