

APRUEBESE EL NUEVO PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEPENDIENTES DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE CHINCHORRO.

VISTO:

Lo dispuesto en la resolución N°1 , de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas, a todos los servicios públicos, conforme la facultad establecida en el artículo 2°, letra q), de la ley orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la ley N° 19.882; la Ley N° 20.005, de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que tipifica y sanciona el acoso sexual; la Ley N° 20.607, de 2012, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, sancionando las prácticas de acoso laboral; la ley 21.040, que crea el Nuevo Sistema de Educación Pública; Ley N°21.516, de 2022, sobre Presupuesto del Sector Público para el año 2023; la Ley N° 19.880 de Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; La Constitución Política de la República de Chile, corresponde DFL N°1-19653, de 2001, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; DFL N°29, de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; el Decreto N°11 de 25 de enero de 2021, que establece el orden de subrogancia de Director Ejecutivo, y en uso de las facultades que me asisten como Directora Ejecutiva (S) del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro.

CONSIDERANDO:

1. Que, la Ley N°21.040, que crea el Nuevo sistema de Educación Pública, y a su vez, crea los Servicios Locales de Educación Pública, dispone:
 - a. En su Artículo 5°, principios del sistema, establece que el Sistema y sus integrantes se registrarán por los principios señalados en el decreto con fuerza de ley N° 2, de 2009, del Ministerio de Educación, que Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 20.370, y por los principios reconocidos en las letras d) y f):
 - Letra d) Desarrollo equitativo e igualdad de oportunidades. Los integrantes del Sistema deberán ejecutar medidas de acción positiva que, en el ámbito educacional, se orienten a evitar o compensar las consecuencias derivadas de las desigualdades de origen o condición de los estudiantes, velando particularmente por aquellos que requieran de apoyos especiales y una atención

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas:1 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

diferenciada, con el propósito de que puedan desarrollar al máximo sus potencialidades.

- Letra f) Proyectos educativos inclusivos, laicos y de formación ciudadana. El Sistema debe favorecer la expresión y valoración de las diferencias entre los estudiantes y sus particularidades. Para ello, deberá asegurar, a lo largo de toda la trayectoria educativa, un trato no discriminatorio, en términos sociales, étnicos, religiosos, políticos, de género o de cualquier otro tipo que atente contra la igualdad de derechos y de oportunidades.
- Para estos efectos, el Sistema deberá asegurar especialmente el respeto por la libertad de conciencia, garantizando un espacio de convivencia abierto a todos los cultos y creencias religiosas, fomentar la convivencia democrática y el ejercicio de una ciudadanía crítica y responsable, promover el cuidado y respeto por el medio ambiente y el conocimiento, comprensión y compromiso de los estudiantes con los derechos humanos

b. El artículo 18, sobre Funciones y atribuciones, dispone en sus literales b) y t), que: "Los Servicios Locales tendrán las siguientes funciones y atribuciones, las cuales se entienden sin perjuicio de aquellas que corresponden a los sostenedores de establecimientos educacionales:

- Letra b) Administrar los recursos humanos, financieros y materiales del servicio y los establecimientos educacionales de su dependencia, para lo cual podrá adquirir toda clase de bienes muebles e inmuebles para el cumplimiento de sus fines.
- Letra t) Ejercer las demás funciones y atribuciones que establezcan las leyes.

c. Que, en el numeral 11 del artículo 19 sobre: Responsabilidades del Servicio Local respecto de los establecimientos educacionales de su dependencia, establece:

- 11. Coordinar y organizar la ejecución de las políticas, planes, programas o prestaciones realizadas por otros órganos de la Administración del Estado respecto del establecimiento educacional de su dependencia o sus estudiantes, sin perjuicio de las competencias específicas de dichos órganos.

d. Que, el artículo 22, sobre funciones y atribuciones del Director(a) Ejecutivo(a), establece que: "Al Director Ejecutivo le corresponderán especialmente las siguientes funciones y atribuciones:

- "a) *Dirigir, organizar, administrar y gestionar el Servicio Local, velando por la mejora continua de la calidad de la educación pública en el territorio de su competencia.*
- *i) Las demás funciones y atribuciones que encomienden las leyes."*

2. Que, el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República de Chile, establece el derecho a la vida, integridad física y psíquica de la persona.

3. Que, el DFL N°1, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, en su artículo 52, establece el principio de probidad administrativa, disponiendo en su inciso 2, que: "*El principio de la probidad administrativa consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.*". En este sentido, las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a este principio.

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 2 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

4. Que, la Ley N° 20.005, de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo. En concordancia, la ley 20.607, de 2012, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, incluye modificaciones al Estatuto Administrativo y al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
5. Que, la Dirección Nacional del Servicio Civil mediante resolución 1, de fecha 10 de noviembre del 2017, aprueba normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas, a todos los servicios públicos, disponiendo en el Título VII "Ambientes laborales y Calidad de Vida Laboral", Artículo 43º, 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."* A continuación, en su Artículo 44, establece que: *"Los Servicios Públicos deberán elaborar y desarrollar planes anuales de prevención y seguimiento del maltrato, acoso laboral y sexual, para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, considerando acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo, entre otras."*
6. Que, el DFL N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, en su artículo 84, dispone que: *"Artículo 84.- El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones:"*
"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, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación, y m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo."
7. Que, la ley N° 21.109, de 2018, del Ministerio de Educación, establece un Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública.
8. Que, el DFL N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de las leyes que la complementan y modifican.
9. Que, el Instructivo Presidencial 001, de 2015, establece Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado.
10. Que, el Instructivo de Presidencial N°006, de 2018, sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado.
11. Que, el año 2015, el Servicio Civil emite el texto: Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, el cual fue actualizado el año 2018.
12. Que, la Ley N° 19.628, de 1999, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, establece la protección de la vida privada.

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 3 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

13. Que, la Ley N° 20.205, de 2007, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, protege al funcionario que denuncie Irregularidades y Faltas al Principio de Probidad.

14. Que, por medio del Decreto N°789, de 1989, del Ministerio de Relaciones Exteriores, se promulga la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979.

15. Que, mediante Decreto N°1.640, de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores, promulga la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

16. Que, el año 2023, el Estado de Chile ratificó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la violencia y el acoso y la Recomendación Num. 206, que lo acompaña.

17. Que, si bien, desde el año 2020, se encuentra vigente el Procedimiento de sanción y denuncia de maltrato, acoso laboral y sexual, aplicable a todos los funcionarios del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, resulta de todo necesario actualizar y reforzar aspectos claves del proceso, junto con generar un procedimiento con perspectiva y equidad de género. En este sentido, el procedimiento que por el presente acto de aprueba ha sido elaborado a través del uso inclusivo del lenguaje, contribuyendo a la eliminación de estereotipos de género, sesgos sexistas y diversas formas de discriminación que constituyen la base de la desigualdad.

18. Que, el presente Procedimiento considera contenidos que permiten orientar, alinear y fortalecer competencias específicas en relación a principios, valores y responsabilidades en el marco del sistema público, con énfasis en el buen trato en la gestión de personas, junto con potenciar una cultura organizacional inclusiva que promueva una gestión con perspectiva y equidad de género a la luz de la normativa vigente.

19. Que, en virtud de lo expuesto precedentemente, este Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, requiere, aprobar el siguiente "**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEPENDIENTES DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE CHINCHORRO**".

RESUELVO:

1. APRUEBESE, el nuevo Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual para funcionarios y funcionarias dependientes del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro:

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 4 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL PARA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEPENDIENTES DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE CHINCHORRO

<p>Elaborado por: Carmen Gloria Zambrano Pastor Jefa Depto. Desarrollo Organizacional</p>	<p>Revisado por: Ailyn Reyes Campos Abogada Unidad Jurídica</p>	<p>Aprobado por: Karla Villagra Rodríguez Directora Ejecutiva (S)</p>
--	--	--

Octubre, 2023

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodríguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 5 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

ÍNDICE

1	CONTEXTUALIZACIÓN	8
2	OBJETIVO Y ALCANCE	9
2.1	OBJETIVO GENERAL	9
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
2.3	ALCANCE	9
3	PRINCIPIOS ORIENTADORES	10
4	MARCO NORMATIVO	11
5	MARCO CONCEPTUAL	12
5.1	PROMOCIÓN DEL BUEN TRATO	12
5.1.1	BIENESTAR EN EL TRABAJO	12
5.1.2	BUEN TRATO	12
5.2	MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL	13
5.2.1	MALTRATO LABORAL	13
5.2.2	ACOSO LABORAL	14
5.2.3	DIFERENCIA DE CONCEPTOS ACOSO Y MALTRATO LABORAL	16
5.2.4	ACOSO SEXUAL	17
5.3	VIOLENCIA DE GÉNERO	18
5.3.1	MALTRATO Y GÉNERO	19
5.3.2	ACOSO LABORAL Y GÉNERO	20
5.3.3	ACOSO SEXUAL Y GÉNERO	20
5.4	ENFOQUES PARA LA PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO	21
5.4.1	ENFOQUE INCLUSIVO	21
5.4.2	ENFOQUE INTEGRADO	21
5.4.3	ENFOQUE QUE TENGA EN CUENTA LAS CONSIDERACIONES DE GÉNERO	21
6	ROLES Y PERSONAS CLAVES	21
7	PROCEDIMIENTO DE LA DENUNCIA	23
7.1	FORMULACIÓN DE DENUNCIA	23
7.1.1	¿QUIÉN DEBE DENUNCIAR?	23
7.1.2	TIPOS DE DENUNCIA	23
7.1.3	FORMATO DE LA DENUNCIA	24

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
 Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
 Páginas verificadas: 6 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412



7.2	RECEPCIÓN DE DENUNCIA.....	24
7.2.1	ROL DE LA PERSONA QUE RECEPCIONA LA DENUNCIA.....	24
7.3	ANÁLISIS DE ADMISIBILIDAD	25
7.3.1	DENUNCIA ADMISIBLE	25
7.3.2	DENUNCIA INADMISIBLE	26
7.3.3	DENUNCIAS FALSAS, INFUNDADAS O MALINTENCIONADAS.....	26
8	INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA Y CONSIDERACIONES.....	26
8.1	EXAMEN DE ADMISIBILIDAD Y LA COMISIÓN DE ANÁLISIS	26
8.2	INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.....	26
9	ACOMPAÑAMIENTO Y ORIENTACIÓN EN SALUD MENTAL	29
9.2	DISPOSITIVOS DE SOPORTE EN MATERIA DE SALUD MENTAL.....	29
9.3	APOYO Y COLABRACIÓN.....	30
10	LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN Y PROMOCION	30
11	FLUJOGRAMAS.....	33
11.1	DENUNCIA A LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE CHINCHORRO.....	33
11.2	DENUNCIA A LA DIRECCIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL.....	33
12	ANEXOS	34
13	BIBLIOGRAFÍA	38

Control de cambios

Versión	Nº Resolución	Fecha elaboración	Elaborado por	Aprobado por
1	5993	31 de diciembre de 2020	Henry Yong Cerda	Karla Villagra Rodríguez
2	5745	30 de junio de 2022	Vanessa Vera Vargas	Julia Oróstegui Beovic
3	579	03 de febrero de 2023	Carmen Gloria Zambrano Pastor	Karla Villagra Rodríguez

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodríguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 7 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

1 CONTEXTUALIZACIÓN

La gestión de los procesos asociados al ciclo de vida laboral de cada persona resulta un permanente desafío para las Organizaciones. En este caso, el área de Educación y la permanente vinculación desde una visión integral de formación nos llama a elaborar y desarrollar permanentes estrategias que respondan a la modernización de los procesos desde el ámbito del clima laboral y la convivencia en contextos de educación, incluyendo a todas y todos aquellos actores inmersos en la dinámica relacional; lo que resulta clave para el éxito en materia de bienestar y calidad de vida de la comunidad a nivel transversal.

En respuesta a lo anterior, la gestión de ambientes educativos del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro se basa en la **Política de Buen trato y Convivencia en contextos educativos**, la cual señala que: *"El Servicio Local de Educación Chinchorro realiza la importancia de promover el Buen Trato a nivel transversal y con todos los actores que interactúan dentro del sistema escolar a fin de que se potencie el clima y los ambientes laborales positivos, Nos basamos en una cultura organizacional de respeto mutuo, inclusiva y de no discriminación. Orientándonos, hacia mejorar los grados de satisfacción, calidad de vida y bienestar de toda la comunidad educativa.*

Se entenderá que el Bienestar debe ser integral, es decir, psicológico, físico y social, por lo que es necesario establecer condiciones que promuevan y potenciando el Buen Trato y la sana Convivencia. De este modo, se conduce a toda la comunidad educativa hacia una política enfocada a las relaciones humanas, respeto, tolerancia, junto a la visión de trabajar de forma colaborativa y con liderazgos enfocados en la gestión del talento. Para la gestión, debemos considerar lo siguiente:

- *Se generan lineamientos transversales por parte del Servicio Local hacia sus Establecimientos, trabajando en conjunto con equipos de gestión y convivencia escolar.*
- *Se establece la igualdad de oportunidades, trato justo y la equidad de género, en el marco del compañerismo y respeto mutuo.*
- *Se desarrollan planes de trabajo enfocados en fortalecer el clima laboral, siendo instancias participativas con los agentes relevantes dentro del proceso.*
- *Se facilitan lineamientos y se establece una guía permanente con las jefaturas, con el fin de ejercer liderazgos positivos.*
- *Se define como relevante el Buen Trato en todos los contextos; Jardines, Escuelas, Liceos, Programa 01 Servicio Local y en la interacción con Comité Directivo, Consejo Local, Gremios, Asociaciones de funcionarios, entre otros.*
- *Se definen reglamentos, procedimientos y protocolos para denunciar maltrato, acoso laboral y sexual con el fin de investigar y sancionar."*

Frente al último punto, desde el año 2020, se encuentra vigente el Procedimiento de sanción y denuncia de maltrato, acoso laboral y sexual, el cual busca ser un dispositivo accesible para todas las personas que se desempeñan dentro del funcionariado del Servicio Local y que requieran del soporte y acciones pertinentes a dicho ámbito. Es así, que con la idea de actualizar y reforzar aspectos claves del proceso, junto con generar un procedimiento con **perspectiva y equidad de género**, el presente documento ha sido elaborado a través del uso inclusivo del lenguaje contribuyendo, a la eliminación de estereotipos de género, sesgos sexistas y diversas formas de discriminación que constituyen la base de la desigualdad.

"Promover la igualdad en el trabajo y combatir las formas múltiples e interseccionales de discriminación son elementos esenciales de cualquier enfoque encaminado a prevenir y eliminar la violencia y el acoso" (Convenio 190, OIT).

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 8 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

2 OBJETIVO Y ALCANCE

2.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar estrategias que permitan fomentar ambientes educativos saludables por medio de la gestión efectiva del clima laboral al interior de las dependencias del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, de modo de conducir a los equipos hacia el cumplimiento de metas organizacionales en coherencia con una cultura de respeto y buen trato que facilite el compromiso e identificación con el sentido de la Educación Pública, al mismo tiempo que se erradican todo tipo de acciones asociadas a maltrato, acoso laboral y sexual.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar acciones que contribuyan a la erradicación de acciones constitutivas de maltrato, acoso laboral y sexual.
- Regular la forma de denunciar las conductas de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, así como la investigación y sanción de las mismas.
- Promover el bienestar y calidad de las distintas comunidades educativas que forman parte del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro.
- Potenciar la satisfacción laboral, permanencia y sentido de pertenencia con la institución y su cultura organizacional.
- Fomentar la participación activa de todos los equipos que componen el Servicio Local en la gestión de ambientes educativos saludables.

2.3 ALCANCE

Considerando el principio de universalidad del presente documento y el interés de que sea aplicable a todas las personas que trabajen en y para el Servicio Local de Educación Pública Chinchorro, con independencia de su condición contractual, el procedimiento tiene como alcance a todo el funcionariado, incluidas aquellas personas contratadas bajo la modalidad a honorarios que, si bien no tienen responsabilidad administrativa, si les es exigible el cumplimiento del principio de probidad administrativa.

Así, el procedimiento es aplicable al **funcionariado titulares, contrata, prestadores de servicios a honorarios y estudiantes en práctica.**

El presente protocolo de actuación, así como sus **medidas de prevención,** será aplicable a todas las personas señaladas precedentemente, que incurran en las conductas reguladas en el presente instrumento y que tengan lugar en cualquiera de las unidades educativas y dentro o fuera de ellas, cuando se trate del cumplimiento de sus funciones o labores.

También se aplicará cuando las conductas tengan lugar en actividades convocadas por la institución o alguna de sus unidades, sean éstas de naturaleza laboral o bien de carácter extraprogramáticas.

Respecto a estudiantes en práctica profesional, podrán recurrir al presente Protocolo en el caso de ser afectados o afectadas por alguna de las conductas reguladas en el mismo. Si él o la postulante en práctica incurre en alguna de las conductas reguladas en el presente protocolo, su responsabilidad y eventual sanción, será determinada conforme al Reglamento de Práctica Profesional de la Universidad o Instituto por el cual esté realizando su práctica.

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 9 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

3 PRINCIPIOS ORIENTADORES

El procedimiento establecido en el presente protocolo, así como todas las actuaciones que lo compongan, deberán regirse por el tenor expreso de esta normativa y respetar los siguientes principios orientadores que se encuentran establecidos en la Ley N°20.607, que sanciona Acoso Laboral (Mobbing), mediante la cual se modificó el Código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral y sexual:

Confidencialidad: El proceso de denuncia e investigación de las conductas constitutivas de maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente para quien asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, en la relación con los involucrados y/o involucradas, en su actuar general y respecto a la información de que tome conocimiento, de manera que los funcionarios y funcionarias tengan garantía de privacidad y reserva en el proceso.

Imparcialidad: Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, orientación sexual, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza.

Probidad administrativa: El principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.

Rapidez: La naturaleza de este procedimiento "obliga a que se trabaje con la mayor celeridad", evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen. En armonía con lo anterior, el procedimiento deberá desarrollarse y concluir dentro de los plazos expresamente establecidos en el presente protocolo.

Responsabilidad: La denuncia debe ser realizada con toda la seriedad que corresponda, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros que sean comprobadamente falsos, él o la denunciante podrá ser objeto de medidas disciplinarias, por medio de la instrucción de un procedimiento investigativo previo.

Debido Proceso: En todo proceso de investigación por maltrato, acoso laboral y/o sexual, se respetarán los principios del debido proceso legal:

- Derecho a defensa
- Bilateralidad,
- Presunción de inocencia,
- Preexistencia de las sanciones que se aplicarán,
- Impugnación
- Derecho a conocer del contenido de la denuncia, salvo las causales legales de reserva.

Proporcionalidad: En el presente procedimiento, ante cualquier medida que pueda afectar un derecho fundamental, se deberá ponderar la restricción que se pretenda adoptar, teniendo en cuenta la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del propio derecho). Al aplicar alguna sanción se deberá considerar, respecto del denunciado o denunciada, la gravedad de la conducta, así como la concurrencia de circunstancias atenuantes y agravantes.

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 10 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

Prevención: El procedimiento debe permitir a todas las personas a quienes resulte aplicable de la institución, la identificación de conductas que atentan a la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir y resguardar un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones de sexo, género u orientación sexual o de cualquier naturaleza. Asimismo, tiende a modular el comportamiento en función de lo permitido y censurar la aparición de manifestaciones de atentados a la dignidad.

Igualdad de Género: Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantizan a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.

Dignidad e Integridad de las personas: El procedimiento tiene por finalidad proteger la dignidad de las personas, por lo que la aplicación de cualquier medida y desarrollo de algún trámite, diligencia, o comunicación, deberá procurar no afectar la dignidad de ninguna de las personas involucradas en el mismo. La víctima, denunciante, denunciado o denunciada, testigos, y responsables de aplicar el procedimiento, no pueden ser objeto de malos tratos de ningún tipo, estando prohibido efectuar actos intimidatorios, de hostigamiento, de interferencia o de amenaza; con la finalidad de incidir en el resultado de la investigación.

Colaboración: Toda persona que se desempeñe en los Establecimientos Educativos, cualquiera sea su posición, calidad jurídica y/o tipo de contratación, tiene el deber de colaborar con la investigación, cuando manejen antecedentes e información, que pueda aportar al desarrollo del proceso investigativo.

Interculturalidad: Considerar la presencia de personas pertenecientes a diferentes culturas y/o pueblos indígenas al interior de la institución, en aras de promover el respeto, trato igualitario y la no discriminación arbitraria.

4 MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de la República de Chile, artículo 19°, especialmente su número 1° que establece el "Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas" y número 4° que establece el "Respeto y la protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia".
- Código del Trabajo.
- DFL 1, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- DFL N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- Ley 21.109, que establece un Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública.
- Ley 19.070, Estatuto de los Docentes.
- Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.
- Ley N°20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 11 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.

- Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación.
- El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Ley N°16.744 sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- El Instructivo Presidencial sobre Igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, del 23 de mayo de 2018.
- Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual del Servicio Civil.

5 MARCO CONCEPTUAL

5.1 PROMOCIÓN DEL BUEN TRATO

5.1.1 BIENESTAR EN EL TRABAJO

Una primera perspectiva es la que se centra en los desafíos individuales, donde cada trabajador y trabajadora es responsable de su propia salud mental y física. En este sentido, se recomienda que tenga espacios de afecto con amistades o familia, que pueda cuidar su cuerpo a través de la alimentación, deporte o actividades de esparcimiento, y que consulte a profesionales de la salud (física y mental) en caso de presentar sintomatología. De acuerdo con este enfoque, cada persona sabe aquellos cuidados que le permiten estar bien y reaccionar ante los problemas de la vida cotidiana (Acuña y Bruschi, 2013).

Una segunda perspectiva reconoce la importancia del cuidado de sí mismo, pero si no hay cambios además en la organización del trabajo, este es insuficiente. Desde esta visión se nos invita a identificar el bienestar en relación con el trabajo, el entorno y con los demás (Brady y Wilson, 2020). En esta perspectiva encontramos ergónomos educacionales y psicólogos del trabajo docente (Saujat y Felix, 2018; Cau-Bareille, Viviers y Lhullier, 2021) que acuñan el concepto de salud laboral como algo más preciso que el bienestar y que tiene dos procesos fundamentales: la colaboración y el reconocimiento.

5.1.2 BUEN TRATO

El buen trato se define en la relación con otro y/o con el entorno y se refiere a las interacciones con ese otro y/o con ese entorno, que promueven un sentimiento mutuo de reconocimiento y valoración. Son formas de relación que generan satisfacción y bienestar entre quienes interactúan. Puede entenderse al trato como la forma de comunicarse o de establecer un vínculo con otra persona o con un grupo de sujetos. La noción de buen trato está vinculada al tipo de trato que se considera ético o correcto desde el punto de vista moral.

El buen trato aparece vinculado al respeto y la solidaridad, el uso de expresiones como "por favor" o "gracias" forman parte del buen trato. El buen trato, de todas formas, no sólo se expresa a través de palabras, sino que también puede advertirse en el contacto físico o en actitudes. Existen personas que definen el buen trato como la ausencia de acciones o situaciones maltratantes, sin embargo eso corresponde más bien a una consecuencia de una relación de buen trato.

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada

Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412

Páginas verificadas: 12 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

Para los efectos del presente protocolo de prevención y actuación, se conceptualizan las conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual, y se definen los siguientes vocablos y demás términos que se indican; **señalados en el marco conceptual de la Ley N°20.607**, en la forma establecida a continuación:

5.2 MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

5.2.1 MALTRATO LABORAL

a) Definición:

“Se define como cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que pueden atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Constituye un atentado a la dignidad de una persona y al igual que acoso laboral es una conducta que constituye agresión, puede ejercerlo una jefatura, un par o un conjunto de compañeros o compañeras de trabajo. El efecto de esta acción agresiva puede ser el menoscabo y humillación, causado por acciones discriminatorias u otras que vulneren sus derechos fundamentales.”

b) Características:

Dentro de las características de este tipo de maltrato, se encuentran, entre otras, las siguientes:

- Se presenta como una agresión esporádica.
- La conducta puede ser generalizada.
- La conducta puede ser evidente.
- Afecta la dignidad de las personas.

Cuando hablamos de maltrato laboral nos referimos a las siguientes conductas **No comunes**:

La conducta violenta es generalizada ya que no existen distinciones frente a la “víctima”, sino más bien la conducta es para todos por igual, lo que podría atribuirse a problemas de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales.

La acción es evidente, es decir no son encubiertas, debido a que cuando existe conductas de maltrato se realizan en cualquier contexto y situación, sin importar si existen testigos en el lugar. En este sentido quien agrede no oculta su conducta de maltrato, es parte habitual de su comportamiento, entonces no es cuestionada por quien la ejerce.

No existe un objetivo común que esté detrás de una conducta de maltrato laboral, ya que se relaciona con desgastar a la víctima y en el último caso que se vaya de la organización como sucede en el caso de acoso laboral.

Es esporádica, es decir, no se tiene una víctima ni un objetivo común. La persona que ejerce maltrato podría estar motivada por un estado anímico o situacional, no siendo un comportamiento sistemático en la intencionalidad de dañar y vulnerar la dignidad de la persona. Por tanto, se asocia a descontrol emocional o falta de habilidades sociales o comunicativas de la persona o el equipo para manejar situaciones difíciles.

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 13 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

5.2.2 ACOSO LABORAL

a) Definición:

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, directo o indirecto, ejercida por el empleador, empleadora o jefatura directa, o por uno o más trabajadores o trabajadoras, en contra de otro u otros trabajadores o trabajadoras, por cualquier medio, y que tenga como finalidad o resultado para él o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que pueda amenazar o perjudicar su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Acciones que configuran Acoso Laboral: Lo anterior implica que para que se configure la conducta de acoso laboral se deben cumplir los siguientes requisitos copulativos (deben estar presentes los siguientes requisitos):

- Que exista una relación laboral.
- Que sea ejercida por el empleador, empleadora o por una o más personas trabajadoras, en contra de otro compañero o compañera del equipo.
- Que se trate de una conducta que constituya agresión u hostigamiento **REITERADO** en el tiempo, es decir, que sea ejercida en más de una ocasión.
- Que sea ejercida por cualquier medio, es decir, puede ser vía verbal, escrita, mediante actos administrativos, actitudes, discriminaciones, entre otros.
- Que tenga como resultado para la o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

b) Características:

Dentro de las características de este tipo de acoso, se encuentran entre otras las siguientes:

- **La conducta es selectiva**, se orienta específicamente a uno o más trabajadores o trabajadoras, al empleador o empleadora o a la jefatura directa.
- La acción puede ser evidente o silenciosa.
- Su objetivo es desgastar a la o las víctimas.
- El hostigamiento es reiterado en el tiempo.
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

c) Tipos de Acoso Laboral

Vertical descendente: Es aquel en que la persona acosadora ocupa un cargo superior a la presunta víctima como, por ejemplo, su jefatura.

Vertical ascendente: Es aquel que se ejerce por uno o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que se encuentra en un cargo superior, por ejemplo, grupos de colaboradores y/o colaboradoras confabuladas para hostigar a la jefatura.

Horizontal: Es aquel que se ejerce por una o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que no tiene funciones de jefatura respecto a esta o éstas y que no esté comprendido en la hipótesis de acoso laboral descendente como, por ejemplo, un funcionario o funcionaria que hostiga a otro u otra que no es su jefe o jefa.

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 14 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

d) Ejemplos de Acoso Laboral.

Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, **palabras, actos, gestos y/o escritos.**

- A modo de ejemplo, y sin que esta enunciación sea taxativa, pueden señalarse, entre otras, las siguientes conductas:
- Gritar, avasallar, murmurar o insultar a la presunta víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Amenazar y/o intimidar de manera permanente a la presunta víctima.
- Tratar a la víctima de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros.
- Sobrecargar de forma selectiva y desproporcionada a la víctima, con mucho trabajo.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia.
- Inventar y/o difundir situaciones inexistentes o rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación, honra, dignidad o imagen de la presunta víctima, en lo personal, en lo familiar o en lo laboral.
- Ignorar, minimizar o invisibilizar "maliciosamente" los éxitos profesionales o atribuirlos a otra u otras personas o a elementos ajenos a la víctima, como la casualidad o suerte.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores y/o trabajadoras.
- Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.
- Quitar áreas de responsabilidad de forma arbitraria, sustituyéndolas por otras tareas o no asignando ningún trabajo.
- Modificar sus atribuciones de manera arbitraria, sus funciones y/o responsabilidades sin informar previamente a la presunta víctima.
- Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Burlarse de la orientación sexual de un trabajador o trabajadora.
- Mofarse de la discapacidad de un trabajador o trabajadora.

e) Faltas administrativas por actos constitutivos de acoso laboral:

- Configuran un acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios y funcionarias (DFL 29/04 Art 84, letra l), una vulneración al principio de probidad administrativa, ya que antepone el interés personal sobre el general.
- Una vulneración al deber de los integrantes del funcionariado de realizar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, contribuyendo a materializar los objetivos de la Institución (DFL 29/04, Art. 61, letra c).
- Al deber de las autoridades y jefaturas de desempeñar sus funciones con ecuanimidad (DFL 29/04, Art. 64, letra c).
- La ley 20.607 también modificó el artículo 84 de la Ley 18.834, Estatuto Administrativo cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fija el DFL N°29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, agregando letra m) referida a acoso laboral. "Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo." (Definición de Acoso Laboral).

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 15 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

f) NO ES ACOSO LABORAL

Las diferencias de opinión, disputas y conflictos, que surgen como consecuencia de una natural diversidad de caracteres que existe dentro de los grupos de trabajo y como parte de las relaciones entre personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones, que se plantean en un marco de cortesía, respeto, transparencia y ecuanimidad, como tampoco lo es el ejercicio adecuado de la autoridad para dirigir el actuar funcionario hacia los objetivos de la institución. Asimismo, las orientaciones de la Dirección del Servicio Civil indican que conductas ocasionales o conflictos incipientes¹ no constituyen acoso, así como tampoco "el estrés derivado del exceso de trabajo, una amonestación del jefe directo, críticas aisladas, o bien, las jornadas de trabajo extensas o la prestación de servicios en precarias condiciones laborales no configuran supuestos de acoso".

A saber, algunos ejemplos de situaciones que **NO constituyen Acoso Laboral**:

- Tener un mal día en la oficina.
- Composición variable de los equipos respecto a personalidades y estilos de interacción.
- Tener diferencias de opinión sobre puntos de vista en el desempeño de sus funciones, con algún compañero, compañera o jefatura.
- Presión propia de la naturaleza del cargo y/o periodos de alta carga laboral.
- Estar con niveles altos de estrés, cansancio, agotamiento o en medio de conflictos personales.

Tampoco constituirán situaciones de Acoso Laboral:

- Rotación de puestos de trabajo o similares.
- Modificación de perfiles de cargo de acuerdo a las necesidades organizacionales.
- Rechazo de permisos administrativos amparado en el buen funcionamiento del servicio.
- Cambios de servicios (destinaciones, etc).
- Ordenar realizar horas extras y/o cobertura de turnos.

Lo anterior por la facultad de la jefatura establecida en el Estatuto Administrativo (Decreto con fuerza de ley n° 29 de 2004), de solicitar instrucciones en estos ámbitos, siempre y cuando se realicen de manera objetiva, transversal y con igualdad para todos los funcionarios y funcionarias.

5.2.3 DIFERENCIA DE CONCEPTOS ACOSO Y MALTRATO LABORAL

En resumen, es necesario **diferenciar** los Conceptos de Acoso y Maltrato Laboral.

ACOSO LABORAL	MALTRATO LABORAL
La conducta de hostigamiento es reiterada.	La conducta de agresión es esporádica.
La conducta de la persona que acosa es selectiva, es decir, sólo a una persona o unos pocos.	La conducta puede ser evidente de maltrato puede ser generalizada, es decir, es un patrón que se da con muchas personas.
Es una acción silenciosa, que en forma intencionada busca dañar a otro/a.	Es una acción evidente y observable por otras personas. Lo que afecta a la dignidad de la persona.
Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s.	No existe un objetivo común.

¹ Para la resolución de conflictos, revisar Resolución Exenta N°5147 que aprueba "Protocolo de Resolución de Conflictos Interpersonales del Servicio Local de Educación Pública Chinchorro"

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 16 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

5.2.4 ACOSO SEXUAL

a) Definición

“Es contrario a la dignidad humana, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose como tal, el que una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.” (Ley 20.005/2005, “Tipifica y sanciona el acoso sexual, Artículo 1).

Por su parte el Código Penal chileno, en su artículo 494 ter, tipifica el Acoso Sexual, señalando que “comete acoso sexual el que realizare, en lugares públicos o de libre acceso público, y sin mediar el consentimiento de la víctima, un acto de significación sexual capaz de provocar una situación objetivamente intimidatoria, hostil o humillante, y que no constituya una falta o delito al que se imponga una pena más grave, que consistiere en: 1.- Actos de carácter verbal o ejecutados por medio de gestos. 2.- Conductas consistentes en acercamientos o persecuciones, o actos de exhibicionismo obsceno o de contenido sexual explícito.” (Ley 21153 Art. ÚNICO N° 3 D.O. 03.05.2019)

Para que se configure la conducta de acoso sexual, se deben cumplir ciertos **requisitos copulativos** (deben estar presentes los tres requisitos siguientes):

- **Que exista requerimientos de carácter sexual.** Esto significa que un hombre o mujer solicite favores de tal naturaleza a otra persona. Se puede realizar de forma oral, gestual y física. Se trata de un atentado contra un bien jurídico específico, a saber, “la libertad sexual de la víctima”.
- **Que el requerimiento no sea consentido o aceptado por quien lo recibe.** Esto implica que haya una manifestación de voluntad expresa o tácita de parte de la persona afectada de rechazo o negativa al requerimiento. La indeseabilidad puede también manifestarse a través de un comportamiento evasivo o dilatorio de la víctima.
- **Que exista un perjuicio para la persona:** La situación experimentada debe generar un perjuicio para el funcionario o funcionaria en cuanto a la situación laboral o de las oportunidades en el empleo de la víctima o, cuando menos, la creación de un peligro o de una amenaza de tal perjuicio.

b) Características

Distinguiendo algunos elementos que se desprenden de la definición de acoso sexual, es posible mencionar los siguientes:

- **Requerimiento de carácter sexual,** de acuerdo a lo descrito anteriormente.
- **Realizada por una persona:** Significa que el acoso sexual, incluye no sólo el acoso de un hombre a una mujer, sino también de una mujer a un hombre y entre personas del mismo sexo. El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.
- **Sin consentimiento:** La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no podrá alegar posteriormente ser víctima

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 17 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

de acoso sexual basado en el mismo hecho.

- **Por cualquier medio:** Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción de la persona acosadora sobre la presunta víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido.

Este tipo de acciones pueden realizarse a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación.

- **Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo:** Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o susumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

c) Conductas y Ejemplos de acoso sexual

Aunque no conforman una lista cerrada, son **indiciarias de acoso sexual** las siguientes conductas:

- **Comportamiento físico de naturaleza sexual:** Contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales.
- **Conducta verbal de naturaleza sexual:** Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.
- **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo:** Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.

5.3 VIOLENCIA DE GÉNERO

Como señala la guía para la inclusión de la perspectiva de género en planes de prevención y procedimientos de denuncia, investigación y sanción de maltrato, acoso laboral y sexual, (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2018); en los espacios laborales se producen y reproducen una serie de situaciones de discriminación y desigualdad sustentadas en la cultura y en las relaciones que se establecen entre mujeres y hombres y que se naturalizan en nuestra sociedad. Los roles de género, como construcción social de lo femenino y lo masculino, repercuten en los espacios laborales, reproduciendo situaciones en que se intensifica la situación de subordinación y menor valorización de "lo femenino" y en este contexto de asimetría de poder, las mujeres no siempre cuentan con condiciones para enfrentar y/o denunciar las situaciones de violencia en el ámbito del trabajo.

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
 Firmante: Karla Villagra Rodríguez

CVE: k79c7ef2101412
 Páginas verificadas: 18 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

Si bien mujeres y hombres pueden sufrir situaciones que afecten gravemente su dignidad y oportunidades de empleo, las mujeres tienden a ser las más afectadas, debido a la asimetría de poder que se produce en las relaciones, sean personales o laborales. Así, en el ámbito laboral, es necesario visibilizar las barreras, brechas e inequidades de género que se presentan en las organizaciones, revisar los prejuicios, estereotipos e ideas preconcebidas sobre mujeres y hombres dentro de la organización.

Para avanzar concretamente hacia la igualdad en este ámbito, es primordial incorporar la "perspectiva de género" al interior del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, lo que permitirá observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, esto, de la mano de una adecuada conceptualización asociada al género.

Así, para efecto del presente documento y los desarrollos futuros en esta materia, es necesario distinguir los siguientes conceptos:

- **Discriminación contra la mujer o discriminación de género:** "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Violencia contra la mujer: cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Considerando las definiciones entregadas en esta sección, y las realizadas para cada uno de los fenómenos de violencia organizacional interna, es posible advertir que puede existir una vinculación entre estos elementos que ha de ser tenido a la vista en la gestión integral de estas prácticas, y que se describen a continuación:

5.3.1 MALTRATO Y GÉNERO

Muchas conductas de maltrato laboral tienen un denominador común que es la normalización de discriminaciones y prejuicios de género que se minimizan y naturalizan al punto de considerarlo parte normal de la vida laboral. Ejemplo de ello pueden ser: no considerar las opiniones de las trabajadoras minimizando su aporte; deslizar comentarios denigrantes u ofensivos respecto de las mujeres de manera ocasional; reaccionar de manera desproporcionada y magnificar situaciones problemáticas cuando las involucradas son mujeres; minimizar el aporte de mujeres o desvalorizar lo femenino, poner trabas o no hacer expedito el uso de permisos relacionados con maternidad o paternidad, entre otros.

Es posible citar las siguientes frases como ejemplo de esta vinculación: "está con el período... por eso anda así". "Todas las mujeres son alharacas, no fue para tanto", etc.

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 19 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

5.3.2 ACOSO LABORAL Y GÉNERO

En ambientes laborales donde se desvaloriza el aporte de las mujeres y se les discrimina en el sentido de situarlas en espacios simbólicos y reales de poco poder al interior de la institución, es más posible que sufran acoso laboral.

La organización debe estar atenta a estas características institucionales y proveer de estrategias que permitan modificar estos patrones culturales y generar un ambiente laboral sin discriminaciones por sexo.

Ejemplos: ataque a la reputación, a la calidad profesional, difusión de rumores, aislar a la persona impidiendo interrelación social, aprovechar la vulnerabilidad social y/o económica del/la trabajador/ a para impedir ejercicio de derechos laborales (jefatura de hogar, familiares enfermos/as), entre otros.

5.3.3 ACOSO SEXUAL Y GÉNERO

El acoso sexual es, sobre todo, una manifestación de relaciones de poder y de desigualdad de género. Las mujeres están mucho más expuestas a sufrir acoso sexual porque culturalmente no se le asigna poder en este ámbito y/o se les percibe como "objeto sexual" y/o porque se las percibe como competencia por el poder.

Es importante tener en consideración que es la conducta de quien acosa la que debe ser investigada y sancionada y no justificar o minimizar el acoso sexual a partir de conductas de la presunta acosada. A la vez, se debe distinguir que la violencia laboral que se sustenta en las relaciones de género y la asimetría de poder que existe entre mujeres y hombres, tienden a presentar un fuerte sustento en la discriminación, sumado a que las manifestaciones de acoso sexual en sus diversas formas están asociadas a rasgos culturales y estereotipos sexistas que aún prevalecen.

Muchas víctimas de acoso sexual, en especial mujeres, enfrentan serias dudas y limitaciones para tomar la decisión de denunciar. La naturalización de este tipo de acoso, las dificultades probatorias y los prejuicios en torno a la "responsabilidad" que podría tener la víctima son aspectos claves que deben ser considerados en el proceso. Asimismo, quienes tienen una orientación sexual y/o una identidad de género distinta a la tradicional, en ciertos espacios laborales son más vulnerables al acoso sexual, producto de los estereotipos e ideas discriminatorias presentes en la sociedad.

Estas características hacen imprescindible la prevención, donde se indique permanentemente que estas conductas no son naturales ni deben ser aceptadas, sino que se trata de un comportamiento aprendido socialmente, reforzado por estereotipos, mitos, prejuicios y normas culturales que es necesario identificar y trabajar para avanzar en este proceso de transformación cultural.

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 20 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

5.4 ENFOQUES PARA LA PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

El Convenio 190 sobre la violencia y el acoso y la recomendación que lo acompaña fueron adoptados en junio de 2019, en la Conferencia del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en donde se establecen tres enfoques para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Cabe destacar, que dicho convenio fue ratificado por Chile en junio del año 2023 y entrará en vigencia durante junio 2024.

5.4.1 ENFOQUE INCLUSIVO

Alcance amplio de la protección, sobre la base de que toda persona tiene derecho a una vida laboral libre de violencia y acoso. El enfoque también tiene en cuenta que ciertos grupos se ven afectados desproporcionadamente por la violencia y el acoso, y que los trabajadores y otras personas concernidas en sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo específicos que están más expuestos. Es preciso proporcionar información, herramientas y materiales de formación en formatos accesibles.

5.4.2 ENFOQUE INTEGRADO

Para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, es necesario abordarlos en todos los ámbitos, inclusive a través de la legislación y las políticas relativas al trabajo, la igualdad y la no discriminación, la seguridad y la salud en el trabajo, la migración y el ámbito penal, así como a través de la negociación colectiva.

5.4.3 ENFOQUE QUE TENGA EN CUENTA LAS CONSIDERACIONES DE GÉNERO

Las mujeres son particularmente vulnerables a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Las medidas deben tener esto en cuenta y abordar las causas subyacentes conexas, como las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, las relaciones de poder desiguales por razón de género, los estereotipos de género, y las normas de género, sociales y culturales que apoyan la violencia y el acoso.

También es preciso adoptar medidas, según proceda, para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

6 ROLES Y PERSONAS CLAVES

- a) **Dirección Ejecutiva SLEP:** Responsable de promover la transversalidad del procedimiento en todas las unidades educativas. Además, en los casos que corresponda, analiza la pertinencia de las denuncias y evalúa si amerita iniciar un proceso disciplinario (investigación sumaria o sumario administrativo), recibiendo asesoría de las áreas competentes; Depto. Desarrollo Organizacional y Unidad Jurídica.

- b) **Área de Desarrollo Organizacional SLEP:** Responsable de asesorar técnicamente a la Dirección Ejecutiva en lo relativo a la gestión de ambientes saludables, junto con

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada

Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412

Páginas verificadas: 21 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

diseñar e implementar las medidas necesarias para mantener un clima laboral que favorezca el buen trato y las buenas prácticas labores dentro del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro. Deberán brindar a los equipos de convivencia escolar de los Establecimientos Educativos todos los lineamientos que requieran para ejecutar correctamente el presente procedimiento.

- c) Área Jurídica SLEP:** Responsable de asesorar en materia jurídica a la Dirección Ejecutiva del Servicio Local, junto con dirigir los eventuales procedimientos disciplinarios derivados de las denuncias calificadas por el Director o Directora. Asimismo, le corresponderá responder ante eventuales requerimientos de Contraloría General de la República y de los tribunales de justicia por estas materias.
- d) Director o directora de Establecimiento:** Responsable de promover un entorno educativo y laboral en el marco del buen trato, junto con la difusión oportuna de los procedimientos. En este caso, le compete analizar la denuncia y definir, en virtud de los antecedentes, si amerita un procedimiento disciplinario y/o acciones paralelas de conciliación. Esto, con asesoría técnica del equipo de Convivencia y Jurídica.
- e) Integrantes de equipos directivos y jefaturas:** Responsables de velar de manera permanente por las condiciones y ambientes de trabajo de las unidades a cargo, de modo de que el funcionariado pueda tener una actuación eficiente en un entorno basado en el respeto irrestricto a la dignidad humana.
- f) Área de Convivencia Escolar:** Responsable de asesorar técnicamente a la Dirección del Establecimiento, junto con diseñar e implementar las medidas necesarias para mantener un clima laboral y sana convivencia que favorezca el buen trato a nivel de comunidad educativa. Deberán propiciar espacios previos de orientación y estar disponibles para guiar bajo estricta confidencialidad y neutralidad a quienes resulten afectados o deseen realizar una denuncia.
- g) Persona a cargo de recepcionar denuncia:** A cargo de recepcionar denuncia, resguardando la confidencialidad y agilizando la derivación de dicho documento hacia la dirección del Establecimiento y/o Servicio Local según corresponda.
- h) Persona Denunciante:** Responsable de presentar la denuncia y que esta se base en hechos verídicos, como también disponer de antecedentes que puedan respaldar la denuncia presentada. Quien denuncia puede ser o no ser la propia víctima.
- i) Persona Denunciada:** Disposición a cooperar durante el proceso, poniendo a su disposición los antecedentes que sean requeridos. Informarse a través de los recursos y dispositivos disponibles sobre el proceso.
- j) Víctima:** Es la persona que se desempeña o presta servicios en la institución y es indicada como afectada por maltrato, acoso laboral o sexual.
- k) Fiscal:** Debe llevar a cabo la Investigación Sumaria o Sumario Administrativo, conforme a lo establecido en el Estatuto Administrativo. Este profesional deberá contar con capacitaciones correspondientes en estas temáticas.

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 22 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

7 PROCEDIMIENTO DE LA DENUNCIA

7.1 FORMULACIÓN DE DENUNCIA

7.1.1 ¿QUIÉN DEBE DENUNCIAR?

Cualquier persona que forme parte del funcionariado del Servicio que haya experimentado un acto relacionado con acoso sexual, acoso laboral, maltrato o situación que afecte el ambiente laboral, mientras ejerce sus funciones en alguno de los establecimientos dependientes o en la administración central del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, debe reportar tal hecho a la autoridad competente.

La denuncia puede ser interpuesta de la siguiente manera:

- Directamente por la persona afectada
- El superior Jerárquico del funcionario afectado
- Director o directora del Establecimiento

7.1.2 TIPOS DE DENUNCIA

- **Denuncia a la Dirección Ejecutiva del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro**

Si la persona que figura como posible autor de los hechos denunciados corresponde al superior jerárquico del establecimiento o forma parte del equipo Directivo del mismo, la denuncia deberá ser presentada directamente ante el superior jerárquico del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, es decir, Director o Directora ejecutiva.

- **Denuncia a la Dirección del Establecimiento Educacional**

La denuncia se debe presentar a la Dirección de la unidad educativa en el caso de que la presunta persona denunciada corresponda a igual o inferior posición jerárquica.

En el caso, que una de las personas afectadas o a quien se le impute actos de connotación sexual o maltrato laboral, sea el encargado de convivencia u orientador, o ambos, el Directora o Directora del Establecimiento deberá remitir directamente los antecedentes, mediante oficio conductor, para que el Servicio Local adopte los procedimientos correspondientes. Se debe precisar que la autoridad máxima de la unidad educativa, al estar en conocimiento de alguna de estas conductas nocivas, tiene el "Deber de informar", conforme el principio de probidad administrativa.

- **Denuncia a Subdirección de Gestión de Personas**

Cuando el denunciado o denunciada sea la Directora o Director Ejecutivo, la denuncia deberá dirigirse al correo electrónico de la Subdirectora de Gestión de Personas, quien canalizará con los actores pertinentes.

En todos los casos, la denuncia debe ser entregada en un sobre cerrado exclusivamente a la persona designada para la recepción. Si la denuncia es ingresada mediante un mecanismo distinto, la persona receptora deberá reenviarla por los conductos referidos.

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 23 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

7.1.3 FORMATO DE LA DENUNCIA

Para formalizar la denuncia se utilizará de manera preferente el formulario que cada Establecimiento pondrá a disposición del o la denunciante (ver Anexo N°1), el que contendrá exigencias mínimas, el cual será difundido y puesto a disposición de todas las personas que sean parte de la institución.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Fecha y lugar en que se realiza.
- Identificación y firma de quien denuncia. Sin perjuicio del deber de resguardo de la confidencialidad, que es propio del presente protocolo, la identificación del o la denunciante frente a la institución será un requisito indispensable para la procedencia de la denuncia, toda vez que será responsabilidad de este último otorgar los antecedentes mínimos señalados en el presente procedimiento.
- Individualización de quien o quienes hubieren cometido los hechos.
- La narración circunstanciada de los hechos, fecha y lugar en que ocurrieron.
- Contrastar los antecedentes de la denuncia con la definición conceptual de cada uno de los posibles ámbitos a denunciar; maltrato, acoso laboral o sexual.
- Acompañar o mencionar los antecedentes probatorios y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

7.2 RECEPCIÓN DE DENUNCIA

Denuncia en Dirección Ejecutiva Slep	Denuncia en Establecimiento
Oficina de Partes	Inspectoría general

7.2.1 ROL DE LA PERSONA QUE RECEPCIONA LA DENUNCIA

La denuncia se presentará en un "sobre cerrado" con indicación de "reservado" o "confidencial", el que será recepcionado por las áreas mencionadas, las cuales cumplen la función exclusivamente canalizadora, no correspondiéndoles tomar conocimiento del contenido de las denuncias y menos pronunciarse al respecto.

Así también, tendrán la obligación de entregar información, aclarar, guiar al denunciante en todo el proceso de cómo hacer la denuncia y, además, una vez recibida la denuncia, deberá procurar su envío con celeridad y confidencialidad a Dirección. La persona receptora deberá registrar la recepción de la denuncia y entregar copia de dicho registro, garantizando así el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta. Siempre respetando los principios rectores de dignidad personal y de la confidencialidad.

Algunas consideraciones:

- Quien cumpla con este rol, se procurará que cuente con la sensibilización en igualdad de género, no emitirá juicios ni su valoración personal sobre la denuncia, brindará respeto máximo al o a la denunciante y guardará absoluta confidencialidad respecto del asunto.
- Deberá registrar la recepción de la denuncia y entregar el registro al o a la denunciante a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 24 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

- En el caso que la denuncia se formule por vía electrónica, (Plataforma Oficina de Partes), y a fin de garantizar la confidencialidad de la misma, se enviará directamente a la autoridad a quien corresponda instruir el respectivo procedimiento disciplinario, en caso de que proceda, quien deberá acusar recibo de su recepción por la misma vía.

7.3 ANÁLISIS DE ADMISIBILIDAD

La autoridad receptora de la denuncia podrá solicitar asesoría técnica al área de Convivencia Escolar y/o Desarrollo Organizacional junto con el área Jurídica, quienes en su conjunto evaluarán estrategias inmediatas de acción y evaluarán la admisibilidad de la denuncia.

La jefatura, conforme a la ley, tendrá un plazo de tres días hábiles contados desde la recepción de la denuncia para resolver si la tendrá por presentada. En caso de que quien reciba la denuncia carezca de competencia para resolver sobre dicha procedencia, tendrá un término de 24 horas para remitirla a la autoridad que considere competente. Si transcurrido dicho termino no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada conforme a lo señalado por el artículo 90 B del Estatuto Administrativo (DFL N°29/2004).

Ante una denuncia, la jefatura del Servicio puede desestimarla fundadamente, solicitar acciones complementarias al área de Jurídica y/o Convivencia Escolar y/o Desarrollo Organizacional según corresponda o instruir la realización de un proceso administrativo disciplinario.

En caso de que la denuncia no cumpla con lo prescrito anteriormente, la autoridad que corresponda podrá requerir al o la denunciante para que, en un plazo de 5 días hábiles, subsane la omisión o complemente la información, con indicación de que, si así no lo hace, se tendrá por desistido o desistida de su denuncia.

En todos los casos anteriores, se considera un plazo total de 15 días hábiles para la tramitación del oficio ordinario con respuesta preliminar desde la Dirección Ejecutiva o Dirección del Establecimiento según corresponda. Asimismo, en esta fase se pueden realizar reuniones y entrevistas que NO tienen carácter investigativas, sino, que buscarán contextualizar los antecedentes brindados en la denuncia.

7.3.1 DENUNCIA ADMISIBLE

En el caso de que la denuncia resulte admisible corresponderá instruir la realización de un procedimiento administrativo disciplinario, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

Cuando los antecedentes sean analizados por el Establecimiento, estos deberán ser informados mediante oficio ordinario a la autoridad del Servicio Local y con distribución a la Unidad de Jurídica.

La notificación y continuidad del proceso administrativo disciplinario estará sujeto a los plazos que se determinen en cada caso. Por lo que, el área de Asesoría Jurídica deberá emitir la resolución exenta que instruye Investigación Sumaria o Sumario Administrativo y el fiscal o actuario designado para conducirlo. También deberá informar a la persona denunciante tipo de proceso investigativo definido para la denuncia.

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 25 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

7.3.2 DENUNCIA INADMISIBLE

Si al término del análisis de admisibilidad la denuncia resulta no admisible de acuerdo con la definición conceptual que se establece en el presente documento, es deber de la autoridad que recibe la denuncia informar mediante oficio a quien realiza la denuncia. A su vez, en el caso de que los antecedentes no sean constitutivos de maltrato, acoso laboral o sexual, pero sí se evidencien dinámicas relacionales poco saludables o se requieran estrategias específicas que promuevan el bienestar de las partes involucradas, la autoridad máxima que recibe la denuncia tendrá el deber de instruir a las áreas competentes la elaboración de un plan de trabajo que brinde soporte y defina acciones de conciliación y/o mediación.

7.3.3 DENUNCIAS FALSAS, INFUNDADAS O MALINTENCIONADAS

En la eventualidad de constatarse que una denuncia sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar al denunciado o denunciada, podrán aplicarse las medidas o sanciones que establezca el estatuto correspondiente.

8 INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA Y CONSIDERACIONES

8.1 EXAMEN DE ADMISIBILIDAD Y LA COMISIÓN DE ANÁLISIS

La autoridad receptora de la denuncia podrá solicitar asesoría técnica al área de Desarrollo Organizacional y Jurídica, quienes en su conjunto evaluarán estrategias inmediatas de acción y la admisibilidad de la denuncia.

8.2 INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

En caso que de los antecedentes aportados se desprenda que los hechos denunciados son o puedan ser constitutivos de maltrato, acoso laboral o sexual, la Dirección Ejecutiva, en la misma resolución exenta que admite a tramitación la denuncia y dentro del mismo plazo, ordenará instruir el procedimiento disciplinario y designará a una persona como fiscal o investigadora, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer eventuales responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

Se propenderá a que el fiscal tenga los conocimientos y la calificación adecuada, incluyendo la formación en igualdad de género, a fin de indagar de la manera más adecuada posible.

La resolución exenta señalada anteriormente debe ser notificada al funcionario o funcionaria que se designe en calidad de fiscal, en el plazo de dos días hábiles siguientes a la fecha de su dictación.

8.3 ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROCEDIMIENTO

Las personas que intervengan en la aplicación de los procedimientos de denuncia, investigación y sanción, deben estar capacitadas en igualdad de género y ser reconocidas por los funcionarios y funcionarias en este aspecto. Los actores clave implicados en la aplicación del procedimiento deben contar con sensibilización y formación en igualdad de género e irreprochable conducta en estas materias.

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 26 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

8.4 PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS LEY 21.109, ESTATUTO ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA Y ESTATUTO DOCENTE

A continuación, se exponen, brevemente los procedimientos disciplinarios que se podrían instruir, frente a una denuncia de Maltrato, Acoso laboral y Sexual, en la que esté involucrado un funcionario regido por estatutos de los Asistentes de la Educación o Docente:

- **Investigación Sumaria:** proceso eminentemente verbal en que se levanta acta de la acción; su objeto es indagar infracciones menores; no permite la aplicación de la destitución, salvo excepción expresa.
- **Sumario Administrativo:** proceso escrito; su extensión es mayor que la investigación sumaria; su fin es indagar hechos de mayor gravedad; permite aplicar la destitución.

Los procedimientos disciplinarios contienen una matriz básica que está impuesta por el principio del "debido proceso", pero a su vez presentan diferencias que hacen uno u otro más adecuado en algunas circunstancias, y de acuerdo con sus estatutos, en el caso de la aplicación de una investigación sumaria o sumario administrativo.

En el siguiente recuadro, se visualizan los plazos estimados de los procedimientos disciplinarios que pudiese instruir:

Los procesos disciplinarios de Investigación Sumaria y Sumario Administrativo están contenidos en la ley 18.834 de Estatuto Administrativo en su Título V: de Responsabilidad Administrativa, artículo 119 al 145.

Sin perjuicio del resultado del procedimiento administrativo, las áreas pertinentes, en conjunto con la jefatura correspondiente deberá ejercer las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada. A su vez, en el caso de los establecimientos educacionales, desde el Servicio Local se deberá realizar acompañamiento, como medida cautelar, y el resguardo del ambiente educativo transversal en dichas unidades, a través de profesionales del área de Desarrollo Organizacional, Convivencia Escolar, Asesores técnicos, entre otros profesionales que puedan colaborar con dicha labor.

8.5 MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL TRANCURSO DEL PROCEDIMIENTO

En el curso de un sumario administrativo 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.

8.6 SANCIONES APLICABLES

- **Funcionarios regidos por el Estatuto Docente:** Atendida la gravedad de los hechos, podrá aplicarse lo prevenido en el Estatuto Docente, art. 72 letra b), el cual señala: "que los profesionales de la educación dejarán de pertenecer a la dotación por falta a la probidad o conducta inmoral, establecidas fehacientemente de acuerdo con el procedimiento regulado en los arts. 129 al 145 del Estatuto Administrativo. Así, las sanciones ya indicadas están en el art. 121, por tanto, quedan fuera de la aplicación."
- **Funcionarios regidos la Ley N° 21.109:** Atendida la gravedad de los hechos, podrá aplicarse lo prevenido en el art. 33 letra c) del Estatuto de los Asistentes de la Educación

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 27 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

Pública, que señala: que los asistentes de la educación dejaran de pertenecer a la dotación por falta a la probidad o conducta inmoral establecidas fehacientemente en sumario administrativo de acuerdo con el Título V del Estatuto Administrativo, en lo que fuere pertinente.

- **Funcionarios regidos por el Estatuto Administrativo:** Atendida la gravedad de los hechos, podrá aplicarse cualquiera de las medidas del referido cuerpo normativo, esto es, Censura; Multa; Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y Destitución. Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes. Sin perjuicio, tratándose de conductas constitutivas de acoso sexual, deberá atenderse a lo prevenido en el artículo 125 letra b), en relación a la letra l) del artículo 84, del DFL 29 de 2004.

Recordar que, la sanción aplicada debe guardar relación, ser proporcional y ajustarse a los hechos imputados. Corresponderá aplicar las sanciones con ecuaníme severidad, tomando en consideración las circunstancias atenuantes y agravantes que concurren en los hechos.

Es importante tener presente que la aplicación de cualquiera de estas medidas disciplinarias sólo puede materializarse como consecuencia de la instrucción previa de alguno de los procedimientos establecidos para el efecto, como son: la Investigación sumaria y el Sumario administrativo. Estos son los dos medios o procedimientos para hacer efectiva la responsabilidad administrativa de las y los funcionarios públicos que contempla el Estatuto Administrativo.

8.7 CONSIDERACIONES PARA LA SANCIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL

La o las conductas de acoso sexual es una de las hipótesis en las que el Estatuto Administrativo autoriza la aplicación de la medida de destitución, si se sospecha que un funcionario o funcionaria ha incurrido en dichos actos, por tanto, corresponderá instruir un sumario administrativo directamente, no una investigación.

El sumario administrativo es un procedimiento reglado que posee ciertas características particulares:

- En primer lugar, es un procedimiento que debe constar por escrito, esto quiere decir que cada una de sus actuaciones debe constar de esa forma, las que no cumplan esa condición no tendrán validez.
- En segundo lugar, es un procedimiento reservado, su contenido es secreto en la generalidad de los casos hasta la conclusión, a excepción del conocimiento de las personas afectadas o de sus abogados o abogadas una vez iniciada la etapa acusatoria.
- En tercer lugar, el sumario administrativo es un procedimiento que consta de 5 etapas: constitución de la fiscalía, indagatoria, acusatoria, resolutive e impugnatoria.

8.8 PERSONAL CONTRATADO A HONORARIOS

En los contratos a honorarios que se celebren, se impone al prestador o prestadora de servicios, respetar el principio de probidad administrativa y la prohibición de incurrir en las conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o sexual, reguladas en este protocolo, el que se entenderá formar parte integrante del respectivo contrato en lo que dice relación con la investigación de los hechos denunciados.

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 28 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

De acreditarse conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o sexual, imputable al prestador o prestadora de servicios, constituirá incumplimiento grave del contrato, dando derecho al SLEPCH de poner término anticipado al mismo.

8.9 INDEPENDENCIA DE RESPONSABILIDADES

Corresponde a la superioridad del servicio arbitrar las medidas destinadas a poner en conocimiento del Ministerio Público o ante Carabineros o Policía de Investigaciones, en su caso, los crímenes o simples delitos, y a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, de acuerdo con la obligación impuesta en el artículo 61, letra k), del Estatuto Administrativo. Lo anterior, es sin perjuicio de lo previsto en el inciso final del artículo 139 del mismo cuerpo normativo, conforme al cual, cuando los hechos investigados y acreditados en un sumario administrativo pudieren importar la perpetración de delitos, el informe o vista fiscal deberá contener, también, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria, independientemente que los afectados hayan reparado el daño causado, correspondiendo a la instancia judicial, exclusivamente, calificar esa materia.

9 ACOMPAÑAMIENTO Y ORIENTACIÓN EN SALUD MENTAL

9.1 APOYO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTABLECIAMIENTO Y SLEPCH:

La administración del Establecimiento y el SLEPCH, deberá poner a disposición dispositivos² de acompañamiento y protección a aquellos que han sido afectados por un suceso de violencia.

En particular se deberá considerar lo siguiente:

- Encargarse de las secuelas inmediatas de la situación de violencia o acoso laboral.
- Minimizar el impacto de la violencia en el lugar de trabajo cuidando o llevando a cabo las disposiciones correspondientes (costos, asuntos legales, etc).
- Iniciar a la brevedad una investigación interna en el caso que corresponda.
- Dar seguimiento al caso durante el tiempo que sea necesario.
- En el caso de que la persona afectada presente ausencias a causa de la dinámica desencadenante de la denuncia, se recomienda que las jefaturas y/o el jefe inmediato de la persona afectada, planifiquen el regreso del funcionario propiciando un entorno saludable.

9.2 DISPOSITIVOS DE SOPORTE EN MATERIA DE SALUD MENTAL

El Servicio Local establece bajo Resolución Exenta N°5044, de 2023, una Guía de Promoción de Salud y Autocuidado para funcionarios y funcionarias pertenecientes al Servicio Local, en donde se exponen los dispositivos de atención a los que puede acceder cada integrante del equipo, destacando los siguientes:

- Unidad de intervención en crisis (ACHS)
- Estudio de Enfermedad Profesional (ACHS)
- Servicio de Atención de Salud "No Laboral" (ACHS)
- Hospital Digital y Programa Saludable Mente

² Para conocer más sobre dispositivos de salud, revisar Resolución Exenta N°5044 que aprueba "Guía de Promoción de Salud y Autocuidado para funcionarios y funcionarias SLEPCH"

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 29 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

9.3 APOYO Y COLABRACIÓN

Los profesionales, asistentes, colegas, compañeros o compañeras de trabajo deberán apoyar en caso necesario a la persona afectada, brindando respaldo o representación en caso de tener conocimiento (deber de informar al servicio las conductas que sean constitutivas de acoso laboral o sexual), para activar el presente protocolo de actuación, así como prestar declaración en caso de establecer los hechos mediante procedimiento sumarial.

10 LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN Y PROMOCION

Como es de suponer, la gestión de situaciones de maltrato, acoso laboral y acoso sexual al interior de las organizaciones exige de ciertos hitos que ilustren el compromiso institucional por reforzar comportamientos personales y laborales aceptables como una investigación adecuada de denuncias y, en caso de acreditarse el ejercicio de estas prácticas, una sanción categórica que reprenda el hecho punible. Sin embargo, además de estos procesos son necesarias acciones profundas, sistemáticas y de amplio alcance que permitan a las organizaciones dirigirse hacia la erradicación de estas prácticas.

Para el abordaje de estos temas entonces, se requiere contar con medidas de promoción y prevención, donde la institución se orienta hacia la aplicación de buenas prácticas laborales, lo que ocurre, entre otras cosas, por adoptar medidas que mejoren la gestión de la organización en lo referente a las gestión y desarrollo de las personas.

En virtud de lo anterior, se definen los siguientes lineamientos de prevención y promoción los que deberán ser considerados para la elaboración del Plan de Trabajo Anual que se debe reportar en el marco de la Norma de Aplicación General N°7 de la Dirección Nacional del Servicio Civil:

- Fortalecer una cultura organizacional que promueva relaciones interpersonales y de trabajo basados en el respeto, el buen trato y las buenas prácticas laborales, mediante las declaraciones y las prácticas de todos los actores de la institución, desde la jefatura superior y los equipos directivos hasta jefaturas intermedias y el funcionariado en general.
- Elaborar declaraciones y códigos de conducta de la institución, donde se señale el tipo de organización que se desea alcanzar en materias de respeto, buen trato y buenas prácticas laborales, así como el carácter inadmisibles de ciertos comportamientos en la organización.
- Difundir de manera permanente y transversal el procedimiento aquí definido, los fenómenos que se pretenden erradicar, así como los conceptos asociados a género.
- Entregar información y conocimiento frente al tema, a través de material y guías informativas sobre maltrato, acoso laboral y acoso sexual entre el funcionariado de la Institución, de modo de nivelar y reforzar la definición de los conceptos, características distintivas, identificación de límites de cada una de las situaciones, etc.
- Entregar información y conocimiento frente al tema en los procesos de inducción y reinducción del funcionariado de modo de enfatizar y dar a conocer los comportamientos básicos inherentes a la institución (funcionariado nuevo) e ir recordando y actualizando este conocimiento (funcionariado antiguo).

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas:30 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

- Desarrollar programas o iniciativas que permitan abrazar la diversidad, en especial en aquellos colectivos de personas sujetos a vulneración de derechos como mujeres, personas con alguna discapacidad, miembros de la diversidad sexual, migrantes, pueblos originarios, por mencionar algunos; en el entendido de que existe mejor trato entre compañeros y compañeras cuando se valora, respeta y legitima la diferencia.
- Entregar información y conocimiento respecto del tema de género a la comunidad funcionaria de modo de que conozca en detalle las manifestaciones de la desigualdad de género y el desequilibrio de las relaciones de poder entre hombres y mujeres.
- Entregar información y conocimiento respecto del tema de género y los fenómenos de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, en especial al funcionariado que tenga la responsabilidad de recibir las denuncias como a aquel encargado de realizar investigaciones para sancionar prácticas que atenten contra la dignidad de las personas.
- Capacitar y entregar herramientas en el tema a jefaturas, profesionales del área de gestión y desarrollo de las personas, integrantes de los comités de buenas prácticas laborales, y comunidad funcionaria, en general, para participar en la gestión de estos temas, con énfasis en el manejo y trato con las personas en el trabajo.
- Realizar con las jefaturas jornadas de conversación, capacitación y difusión, para abordar el acoso laboral en sus unidades y, en conjunto, definir estrategias para evitar este tipo de situaciones desde su responsabilidad como líderes de equipos de trabajo.
- Organizar y/o participar en charlas, jornadas y actividades desarrolladas con expertos y expertas en la materia para actualizar conocimiento en el tema y estar a la vanguardia de medidas que promuevan relaciones interpersonales y de trabajo basados en el respeto, el buen trato y las buenas prácticas laborales.
- Incorporar en los planes anuales de capacitación de cada institución actividades relacionadas con estas temáticas.
- A lo largo de todo el ciclo de gestión de personas, pero en particular en el área de reclutamiento y selección de personal, atraer y seleccionar jefaturas incorporando como variable de elección su capacidad de dirección y coordinación de equipos.
- Incorporar como variable de promoción interna o para asumir un cargo de jefatura la capacidad de dirección y coordinación de equipos, así como la presencia de una conducta funcionaria intachable en materias de maltrato, acoso laboral y acoso sexual.
- Potenciar la resolución temprana de conflictos con medidas que permitan el tratamiento cooperativo de dificultades como la generación de estilos de gestión del conflicto y liderazgos positivos; o la mediación laboral y, de esta manera, provocar una detención en la proyección del conflicto.
- Elaborar, monitorear y analizar indicadores de gestión en materia de gestión y desarrollo de las personas, toda vez que ellos pueden entregar información útil respecto de casos reales o potenciales. Se sugiere analizar los indicadores de CEAL-SM SUSESO, ausentismo, denuncias por maltrato, acoso laboral y acoso sexual, rotación de personal, enfermedades profesionales, etc.
- Identificar focos de sobrecarga laboral y brecha de personal, y gestionar dichos antecedentes de modo de no generar condiciones para el surgimiento de conflictos.

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 31 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

- Fomentar la retroalimentación constante, fluida y positiva respecto del desempeño de cada persona, de modo que cada una conozca sus fortalezas y las oportunidades de mejora que tenga en su trabajo.
- Promover la elaboración, actualización, mantención y uso de perfiles de cargo que especifiquen con claridad las funciones y tareas asociados a cada puesto de trabajo, en el entendido de que un conocimiento profundo de las responsabilidades y funciones ayuda a evitar la confusión de roles y, en consecuencia, también los roces y conflictos interpersonales.
- Asignar un marco presupuestario para la realización de actividades que permitan promover mejores ambientes de trabajo como jornadas, campañas, encuentros, etc.
- Elaborar planes anuales de trabajo en promoción del respeto, buen trato y buenas prácticas laborales y de prevención del maltrato, acoso laboral y acoso sexual; de modo que queden establecidas y formalizadas actividades con plazos, metas, indicadores, responsables y recursos que guíen a la institución hacia mejores ambientes de trabajo.

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 32 de 39

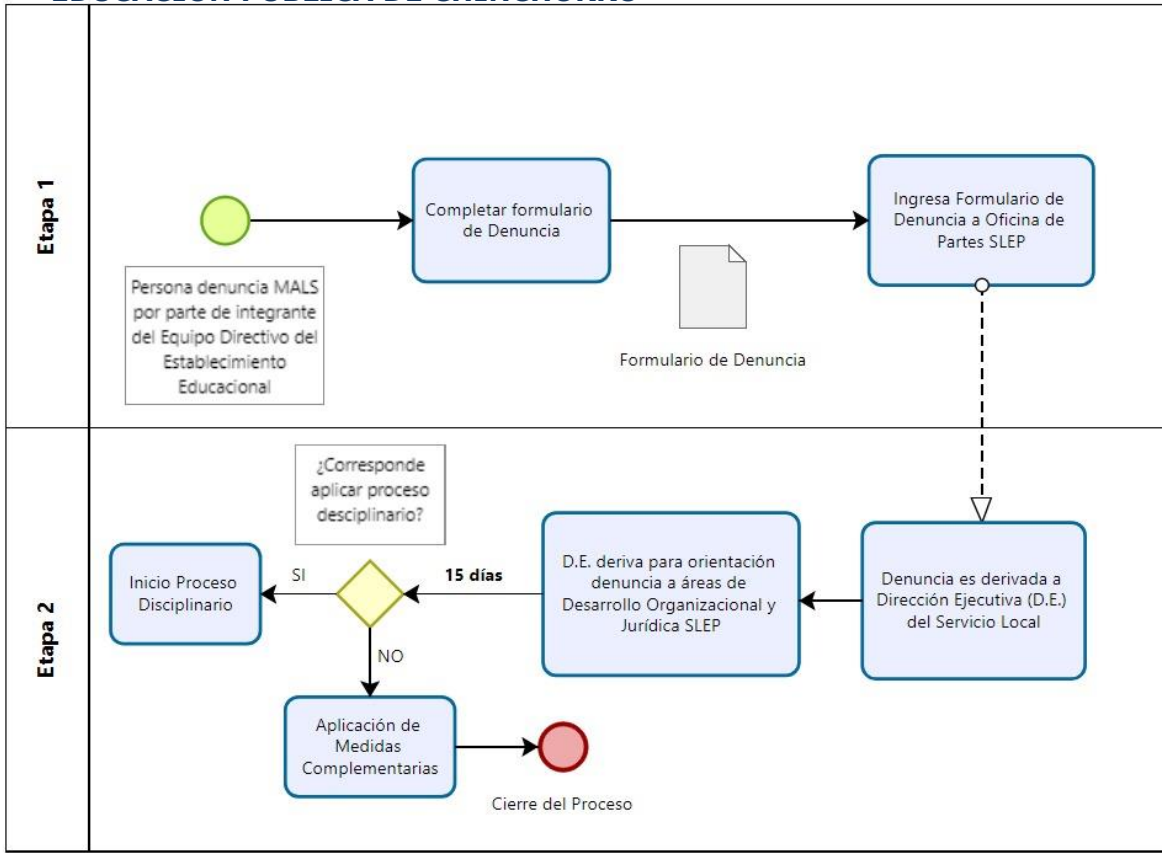
Plataforma Digital - Oficina de Partes



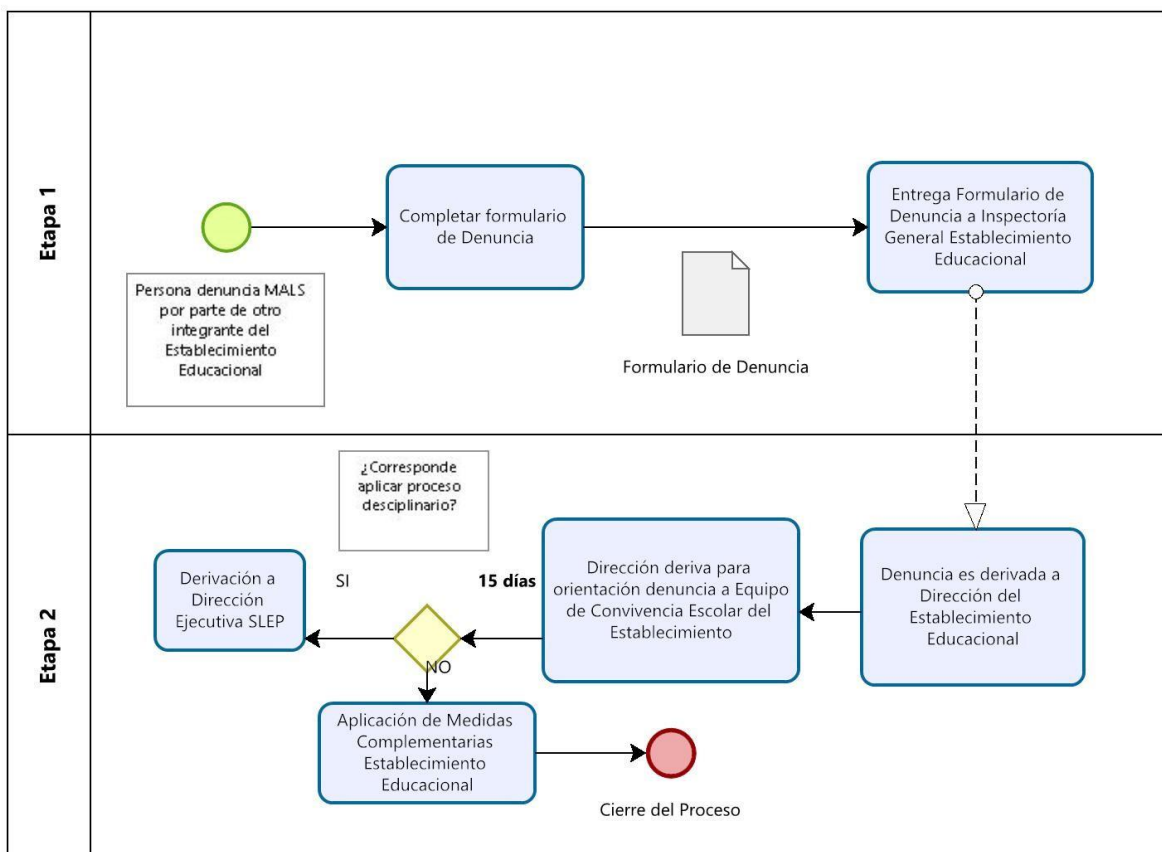
k79c7ef2101412

11 FLUJOGRAMAS

11.1 DENUNCIA A LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE CHINCHORRO



11.2 DENUNCIA A LA DIRECCIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL



KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 33 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

12 ANEXOS

12.1 ANEXO 1: FORMULARIO DE DENUNCIA.

FORMULARIO DE DENUNCIA

1.TIPO DE DENUNCIA ³ (marque con una "x")		
Acoso Sexual	Acoso Laboral	Maltrato Laboral
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.IDENTIFICACIÓN DEL O LA DENUNCIANTE

Afectado/a (persona sobre quien recae la acción)
 Denunciante (persona que presenta denuncia por afectado)

2.1 DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre completo	
Rut	
Cargo o labor que desempeña	
Unidad donde trabaja	
Establecimiento al que pertenece	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico	

2.2 DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE (sólo rellenar en el caso que el denunciante no sea la o él afectado directo)

Nombre completo	
Cargo o labor que desempeña	
Unidad donde trabaja	
Establecimiento al que pertenece	
Correo electrónico o teléfono contacto	

2.3 DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre completo		
Cargo o labor que desempeña		
Unidad donde trabaja		
Establecimiento al que pertenece		
Posición laboral respecto del afectado/a (marque con una "X")	Jefatura directa	<input type="checkbox"/>
	Cargo superior al jefe directo	<input type="checkbox"/>
	No es jefe ni cargo superior	<input type="checkbox"/>
	Cargo inferior	<input type="checkbox"/>

3.FRECUENCIA DEL MALTRATO

Días
 Semanas
 Meses

³ Tipo de denuncia, se debe clasificar de acuerdo con la definición de cada categoría descrita en Procedimiento MALS, si tiene dudas se puede contactar con área de Desarrollo Organizacional y/o Convivencia Escolar según corresponda.

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas:34 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

4. NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

Describa la o las conductas manifestadas por la presunta persona denunciada, que avalarían la denuncia (señalar nombres, lugares, fechas, tiempo desde el cual es afectado o afectada por el acto denunciado y otros detalles que complementen la denuncia).

- Al relatar los hechos, utilice un orden cronológico.
- Mencione y acompañe, cuando sea posible, las pruebas que le sirvan de fundamento. (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta.)

Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de acciones del tipo violencia organizacional:

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada

Firmante: Karla Villagra Rodriguez


CVE: k79c7ef2101412

Páginas verificadas:35 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA CHINCHORRO Arica Camarones General Lagos Putre</p>	<p>"Procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual para funcionarios y funcionarias dependientes del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro"</p>	<p>Versión: 4.0</p>
--	---	---------------------

5. ACREDITACIONES

Para acreditar su denuncia, marque con una X los respaldos con los que cuenta:

<input type="checkbox"/>	Testigos	<input type="checkbox"/>	Fotografías y/o videos	<input type="checkbox"/>	Correos electrónicos
<input type="checkbox"/>	Informe médico	<input type="checkbox"/>	Documentos	<input type="checkbox"/>	Ningún antecedente

Otro antecedente: _____

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE O AFECTADA

Nombre Completo	Firma	Fecha de la denuncia

KVR/HYC/ARC/CZP/czp




Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 36 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA CHINCHORRO Arica Camarones General Lagos Putre</p>	<p>"Procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual para funcionarios y funcionarias dependientes del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro"</p>	<p>Versión: 4.0</p>
--	---	---------------------

12.2 ANEXO 2: COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

IDENTIFICACIÓN <u>PERSONA QUE ENTREGA</u> DOCUMENTO.	
NOMBRE COMPLETO	FIRMA

IDENTIFICACIÓN <u>PERSONA QUE RECIBE</u> DOCUMENTO		
NOMBRE COMPLETO	FECHA RECEPCIÓN	FIRMA Y TIMBRE

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL DOCUMENTO

IDENTIFICACIÓN <u>PERSONA QUE ENTREGA</u> DOCUMENTO	
NOMBRE COMPLETO	FIRMA

IDENTIFICACIÓN <u>PERSONA QUE RECIBE</u> DOCUMENTO		
NOMBRE COMPLETO	FECHA RECEPCIÓN	FIRMA Y TIMBRE

KVR/HYC/ARC/CZP/czp




Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 37 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA CHINCHORRO Arica Comarones General Lagos Putre</p>	<p>"Procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual para funcionarios y funcionarias dependientes del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro"</p>	<p>Versión: 4.0</p>
--	---	---------------------

13 BIBLIOGRAFÍA

- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Ley N° 20.005, de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que tipifica y sanciona el acoso sexual.
- Cartilla informativa El acoso laboral o mobbing, DT. Carrasco, López y Vega, 2007.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, conforme la declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Dirección Nacional del Servicio Civil. (2018). Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual.
- Dirección Nacional del Servicio Civil. (2014). Retroalimentación Procedimientos de Denuncia, Investigación y Sanción Acoso Sexual y Laboral.
- Gabinete Presidencial (2018). Instructivo N°006 sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado.
- Ferrer, V. A., Ramis, M. C., Bosch, E., & Navarro, C. (2006). Definición de involucrados laborales asociados al principio de igualdad entre mujeres y hombres: el caso de España. *Revista de Estudios de Género La Ventana*, 24, 7-56.
- Groeblichhoff, D., & Becker, M. (1996). A case study of mobbing and the clinical treatment of mobbing victims. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 277-294.
- Instructivo Denuncias, procedimientos y sanciones en casos de acoso sexual y laboral y el erradicar del quehacer del Poder Judicial el acoso sexual y laboral por motivos de género.
- La Ley N° 20.607, de 2012, del Ministerio del Trabajo y Previsión, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo.
- Ministerio de Educación. Orientaciones para el uso del lenguaje no sexista e inclusivo.
- Protocolo de actuación de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.
- Procedimiento de denuncia y sanción del ministerio de justicia, del 05 de Julio de 2019.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185-201.
- Peralta, M. C. (2006). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso. *Psicología desde el Caribe*, 17, 1-26.
- Subsecretaría de las Culturas y las Artes, (2022). "Guía de lenguaje inclusivo de género".
- Superintendencia de Seguridad Social, (2020). "Orientaciones para un uso de lenguaje inclusivo de género".

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas: 38 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412

<p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA CHINCHORRO Arica Camarones General Lagos Putre</p>	<p>"Procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual para funcionarios y funcionarias dependientes del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro"</p>	<p>Versión: 4.0</p>
--	---	---------------------

- 2. DÉJASE ESTABLECIDO**, que el presente procedimiento será aplicable a todos el personal dependiente del Servicio Local Educación de Chinchorro.
- 3. ESTABLÉZCASE**, que el presente protocolo y/o manual de actuación, que por medio de la presente resolución exenta se aprueba, comenzará a regir de manera inmediata una vez que esta, haya quedado totalmente tramitada.
- 4. DÉJASE SIN EFECTO**, la Resolución Exenta N°579 de 2023, del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, en atención a lo expuesto en lo considerativo del presente acto administrativo.
- 5. REMÍTASE**, copia de la presente resolución exenta a todas las Direcciones de los Establecimientos Educativos, con la finalidad que conozcan y apliquen el presente protocolo y/o manual de actuación.
- 6. PUBLÍQUESE**, el texto íntegro de la presente resolución en el sitio web del Servicio Local Educación Pública de Chinchorro, <https://chinchorro.educacionpublica.cl/>

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

**KARLA VILLAGRA RODRIGUEZ
FIRMA DIRECTORA EJECUTIVA (S)
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE CHINCHORRO**

Distribución:

- Todas la Unidades Educativas dependientes del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro.
- Todas las Subdirecciones del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro.
- Archivo de manuales y procedimientos de la Subdirección de Gestión de personas.
- Oficina de partes.

KVR/HYC/ARC/CZP/czp



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Karla Villagra Rodriguez

CVE: k79c7ef2101412
Páginas verificadas:39 de 39

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k79c7ef2101412