



SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA CHINCHORRO

RESOLUCIÓN EXENTA **N°5792**
29 de julio de 2024

APRUEBESE EL NUEVO PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

VISTO:

Lo dispuesto en la Ley N° 21643, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión social; la Ley N° 20.005, de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que tipifica y sanciona el acoso sexual; 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° 20.607, 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°21.640, de 2023, sobre Presupuesto del Sector Público para el año 2024; 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; el 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 Supremo N° 50 de fecha 11 de abril de 2024, que designa a Don Hary Donoso López en calidad de Director Ejecutivo 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 lo siguiente:

a. Artículo 5° principios del sistema, establece que el Sistema y sus integrantes se regirán 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):

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas:1 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007



SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

- Letra d) Desarrollo equitativo 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 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.** El artículo 22, sobre funciones y atribuciones del Director (a) Ejecutivo(a), al/la Director(a) Ejecutivo, 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."*

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas: 2 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007



SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

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."*. ya que las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a este principio.

A su vez 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.

4. 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 en disponiendo en el Título VII "Ambientes laborales y Calidad de Vida Laboral", Artículo 43°, 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, dispone 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."*

5. 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 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2° 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 2° del Código del Trabajo."*

6. Que, la ley N° 21.109, de 2018, del Ministerio de Educación, establece un Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública.

7. 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.

8. Que, el Instructivo Presidencial 001, de 2015, establece Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado.

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas: 3 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007



SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

9. 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.
10. 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.
11. Que, la Ley N° 19.628, de 1999, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, establece la protección de la vida privada.
12. 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.
13. 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.
14. 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.
15. 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.
16. 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 de acuerdo a la entrada en vigencia de la Ley N° 21.643 la cual establece un marco legal claro para la prevención y sanción del acoso y la violencia en el entorno laboral, en relación al Convenio 190 sobre Violencia y Acoso en el Trabajo y la Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
17. Que, el Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro estableció mediante la resolución exenta N° 4640 de 23 de mayo de 2024 la nueva política de gestión y desarrollo de las personas que busca modernizar las relaciones laborales entre el servicio local de educación pública Chinchorro y sus funcionarios y enfatiza la gestión de entornos laborales saludables en todas sus comunidades educativas.
18. Que, en virtud de lo expuesto precedentemente, este Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, requiere, aprobar el siguiente "**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO**".

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas: 4 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007



SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

RESUELVO:

1. APRUEBESE EL NUEVO PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, en atención a lo expuesto en lo considerativo del presente acto:

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

<p>ELABORADO POR:</p> <p>Rodrigo Oliva Cofré</p> <p>Daniela Ramírez Cornejo</p> <p>Profesionales Unidad de Gestión de Ambientes Laborales Saludables</p>	<p>REVISADO POR:</p> <p>Carmen Gloria Zambrano Pastor</p> <p>Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas (S)</p> <p>Christian Fernández Mondaca</p> <p>Jefe de Gabinete</p> <p>Henry Yong Cerda</p> <p>Encargado Unidad Jurídica</p>	<p>APROBADO POR:</p> <p>Hary Donoso López</p> <p>Director Ejecutivo</p>
--	---	---

Julio, 2024

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada

Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007

Páginas verificadas: 5 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007



SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

ÍNDICE

1	CONTEXTUALIZACIÓN	8
2	OBJETIVO Y ALCANCE.....	10
2.1	OBJETIVO GENERAL.....	10
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
2.3	ALCANCE.....	10
3	PRINCIPIOS ORIENTADORES.....	12
4	MARCO NORMATIVO.....	14
5	MARCO CONCEPTUAL.....	15
5.1.	ACOSO SEXUAL	15
5.2.	ACOSO LABORAL.....	16
5.3.1.	Violencia de género.....	21
5.3.2.	Acoso laboral y género	22
5.4.5.	Enfoques para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo	23
5.4.6.	Enfoque inclusivo.....	23
5.4.7.	Enfoque integrado.....	24
5.4.8.	Enfoque que tenga en cuenta las consideraciones de género.....	24
6.	ROLES Y PERSONAS CLAVES	25
7.	PROCEDIMIENTO DE LA DENUNCIA	27
7.1.	FORMULACIÓN DE DENUNCIA	27
a)	Denunciante.....	27
b)	Elaboración de denuncia.....	27
c)	Formato de la denuncia.....	27
7.2.	RECEPCIÓN DE DENUNCIA.....	28
a)	Rol de la persona que receptiona la denuncia	28
7.3.	ANÁLISIS DE ADMISIBILIDAD	28
a)	Denuncia admisible.....	29
b)	Denuncia inadmisibile	29
c)	Denuncias falsas, infundadas o malintencionadas.....	29
8.	INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA Y CONSIDERACIONES	30
8.1.	EXAMEN DE ADMISIBILIDAD Y LA COMISIÓN DE ANÁLISIS	30
8.2.	INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO	30
8.9.	MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS	32
9.	GESTIONES DE ACOMPAÑAMIENTO Y SOPORTE SOCIOEMOCIONAL	33

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas:6 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007



SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

9.3. DISPOSITIVOS EXTERNOS DE SOPORTE EN MATERIA DE SALUD MENTAL.....	33
9.4. GESTIONES LOCALES DE CADA ESTABLECIMIENTO.....	34
9.5. APOYO Y COLABORACIÓN	34
10. FLUJOGRAMA DENUNCIA.....	35
11. ANEXO.....	36
12. BIBLIOGRAFÍA	40

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
4	7989	30 de octubre de 2023	Carmen Gloria Zambrano Pastor	Karla Villagra Rodríguez

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas:7 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007

1 CONTEXTUALIZACIÓN

La gestión de los procesos asociados al ciclo de vida laboral de cada persona resulta un permanente desafío para las Organizaciones y es aún mayor cuando estos se asocian a las condiciones propias del área y del rol que se cumple. 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 materia dicha materia, el Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro (SLEPCH) en coherencia con la nueva Política de Gestión y Desarrollo de Personas con énfasis en la gestión de ambientes laborales saludables establece lineamientos transversales que abarcan en totalidad las políticas específicas y los diferentes subsistemas de Gestión y Desarrollo de Personas:

- El SLEPCH cuenta con un modelo de gestión que se desarrolla en función de los procedimientos de gestión de ambientes educativos saludables establecidos por la Subdirección que suscribe.
- Se deben favorecer y privilegiar los espacios orientados a la promoción del bienestar y calidad de vida, garantizado el acceso independiente a la calidad contractual de los funcionarios y funcionarias.
- Se desarrollan estrategias enfocadas en la conciliación del trabajo y vida personal, generando espacios de diálogo y participación.
- Dentro del Servicio Local se deben instalar estrategias que potencien una cultura de reconocimiento, fortaleciendo el compromiso y sentido de pertenencia de los equipos.
- Se deben ejecutar actividades que contribuyan a la calidad de vida de todos los funcionarios y funcionarias, independiente de la afiliación de éstos al Servicio de Bienestar, priorizando áreas temáticas como cuidados infantiles, buenas prácticas laborales y promoción de la salud funcionaria, entre otros.
- Se deben desarrollar acciones asociadas a la promoción de la salud física y psíquica en el trabajo, potenciando el rol del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Comité de Riesgos Psicosociales.
- El área de Desarrollo Organizacional debe trabajar articuladamente y potenciar el rol de las áreas de Convivencias Escolar y Comités de Aplicación según corresponda.
- Se da cumplimiento a la normativa que declara el derecho al acceso a sala cuna para funcionarios públicos, pudiendo extenderse, según capacidad del centro infantil, priorizando como establece la ley ingreso a la sala cuna.

Por consiguiente, el Servicio Local realza la importancia de la gestión de los ambientes educativos saludables, en donde se promuevan relaciones de respeto mutuo, buen trato, tolerancia y equidad, aceptando las diferencias como oportunidades que potencien los climas laborales y la convivencia en general. Para ello, es fundamental responder oportunamente





SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

a las nuevas exigencias y normativas regulatorias, junto con desplegar los diversos dispositivos que contribuyan a la prevención de la violencia y acoso en el trabajo. Asimismo, favorecer condiciones saludables que disminuyan los riesgos psicosociales dentro del trabajo y fortalezcan la conciliación de la vida personal y laboral.

Es por esto que, considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, El Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este procedimiento, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo", siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

"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).

a) Violencia y la pertinencia de actuación según cada categoría:

Violencia, acoso laboral y sexual entre funcionarios y funcionarias	• Corresponde aplicar: Procedimiento de denuncia y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo
Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral (apoderados y/o estudiantes)	• Corresponde aplicar: Reglamento interno de convivencia escolar.
Violencia en el trabajo ejercida por terceros que no son parte de la comunidad educativa	• Corresponde aplicar: Procedimiento de agresión de externos a funcionarios.

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas: 9 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007

Objetivo y Alcance

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 SLEPCH, 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 al acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar acciones que contribuyan a la erradicación de acciones constitutivas de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Regular la forma de denunciar las conductas de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, así como la prevención, 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.
- Promocionar la perspectiva de género en protocolos y planes de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo”.
- Actualizar el procedimiento de denuncia y sanción de acuerdo a la actualización normativa en materia de violencia, acoso laboral y sexual.

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 SLEPCH, 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





SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

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.

En caso de que quienes incurran en conductas de violencia o acoso sean apoderados o estudiantes de la comunidad educativa en contra de un funcionario o funcionaria, corresponderá aplicar lo que se determine en el Reglamento interno de convivencia escolar. No obstante, si la agresión se debiera a causa de una desregulación a causa de un diagnóstico de neurodivergencia, se deberán evaluar otras estrategias que sean pertinentes a cada contexto.

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas: 11 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007

Principios Orientadores

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°21.643, mediante la cual se modificó el Código del trabajo sancionando el Acoso Sexual, Laboral o Violencia en el trabajo.

- a. **Perspectiva de género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- b. **No discriminación:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.
- c. **No revictimización o no victimización secundaria:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- d. **Confidencialidad:** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.





SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

- e. **Imparcialidad:** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- f. **Celeridad:** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
- g. **Razonabilidad:** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- h. **Debido proceso:** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.
- i. **Colaboración:** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas: 13 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007

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 21.643 que modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo
- Ley 21.109, que establece un Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública.
- Ley 19.070, Estatuto de los Docentes.
- Circular N°3.813 de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Define responsabilidades del empleador y de los Organismos Administradores de la Ley 16.744 en relación al acoso y violencia en el trabajo, así como también entrega modelo de Protocolo Preventivo.
- 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 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

Para efectos del presente protocolo de prevención y actuación, se conceptualizan las conductas constitutivas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, y se definen los siguientes vocablos y demás términos que se indican; señalados en el marco conceptual de la Ley N°21.643 (Ley Karin), en la forma establecida a continuación:

5.1. ACOSO SEXUAL

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."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:

- Actos de carácter verbal o ejecutados por medio de gestos.
- Conductas consistentes en acercamientos o persecuciones, o actos de exhibicionismo obsceno o de contenido sexual explícito."²

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.

¹ (Ley 20.005/2005, "Tipifica y sanciona el acoso sexual, Artículo 1.

² Ley 21153 Art. ÚNICO N° 3 D.O. 03.05.2019.





SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

a) **Conductas y Ejemplos de acoso sexual:**

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.

Es importante señalar que las conductas mencionadas son a modo de ejemplo y no constituyen una lista exhaustiva ni excluyente de las acciones que pueden considerarse como acoso sexual.

5.2. ACOSO LABORAL

Definición: "Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".³

a) **Acciones que configuran Acoso Laboral:** 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, es decir, que sea ejercida en una o 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.

³ Diario Oficial de la República de Chile, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, num 21.- Santiago de Chile 26 de Mayo de 2024.

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas: 16 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007



SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

b) **Tipos de Acoso Laboral:**

Acoso horizontal: Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.

Acoso vertical descendente: Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

Acoso vertical ascendente: Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

Acoso mixto o complejo: Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

c) **Ejemplos de Acoso Laboral:**

Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos. A continuación, ejemplos sin que esta enunciación sea taxativas:

- Gritar, avasallar, murmurar o insultar a la presunta víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Amenazar y/o intimidar 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 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 situación de discapacidad de un trabajador o trabajadora.

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas: 17 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007



SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

Ahora bien, a partir del 1 de agosto de 2024 se incorporan dieciocho conductas nuevas⁴, las cuales se indican a continuación:

- El superior restringe a un subordinado las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de un trabajador separándolo de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a un trabajador determinado.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Cuestionar injustificadamente las decisiones de un trabajador.
- No asignar tareas a un trabajador, asignar tareas sin sentido o asignar tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes a un trabajador.
- Asignar tareas con datos erróneos a un trabajador.
- Rehusar la comunicación con un trabajador a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con ella o no dirigirle la palabra.
- Tratar a un trabajador como si no existiera.
- Criticar constantemente la vida privada de un trabajador.
- Terror telefónico llevado a cabo por el acosador.
- Hacer parecer estúpido a un trabajador.
- Dar a entender que un trabajador tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de un trabajador.
- Imitar con burla los gestos y voces de un trabajador.
- Mofarse de la vida privada de un trabajador.

Es importante señalar que las conductas mencionadas son a modo de ejemplo y no constituyen una lista exhaustiva ni excluyente de las acciones que pueden considerarse como acoso laboral.

d) Sobre el contexto:

Es importante enfatizar, que las conductas señaladas deben responder a un contexto específico que respalden y proporcionen evidencias concretas que permitan una investigación y/o un plan de acción remedial, esto, considerando elementos propios de la diversidad de percepciones que pueden existir por diferentes actores ante un mismo hecho.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política del Servicio o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un funcionario o funcionaria sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales de cada persona trabajadora y que no sea utilizado

⁴ Según requerimiento legal de ley N°21.643, publicada en el Diario Oficial de la República de Chile, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, num 21.- Santiago de Chile 26 de Mayo de 2024.

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas: 18 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007



SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

e) 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 incipientes⁵ 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:

- 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.
- Rotación de puestos de trabajo o similares que se fundamenten técnicamente.
- 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.

f) 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 I), 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

⁵ 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"

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas: 19 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007



SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo.” (Definición de Acoso Laboral).

5.3. VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL

Definición: Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de usuarios, comunidad educativa, proveedores, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas
- Uso de garabatos o palabras ofensivas
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo

Es importante señalar que las conductas mencionadas son a modo de ejemplo y no constituyen una lista exhaustiva ni excluyente de las acciones que pueden considerarse como violencia en el trabajo.

COMPORIAMIENTOS INCÍVICOS

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe: [se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista]

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

Es importante señalar que las conductas mencionadas son a modo de ejemplo y no constituyen una lista exhaustiva ni excluyente de las acciones que pueden considerarse como comportamientos incívicos.

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas: 20 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007



SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

SEXISMO

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de sexismo hostil es:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining",

- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "maninterrupting".
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente"

5.3.1. 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.

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

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas: 21 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007



SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

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:

5.3.2. 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.

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas: 22 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007



SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

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.

5.3.4. Violencia en el trabajo y género

El género es una dimensión determinante de la menor participación laboral de las mujeres, de su acceso a un limitado abanico de ocupaciones, de sus menores salarios y de las dificultades que tienen para acceder a posiciones de poder en las organizaciones, así como en otros espacios sociales. Por el contrario, los hombres acceden a un espectro mucho más amplio de ocupaciones, predomina en trabajos mejor pagados y de mayor estatus, ocupando con mayor frecuencia que las mujeres posiciones de jefaturas y supervisión.

La desigual distribución del poder y las relaciones asimétricas que se establecen entre varones y mujeres en nuestra sociedad están directamente vinculadas a la violencia de género que se diferencia de otras formas de agresión en que el factor de riesgo o de vulnerabilidad es el solo hecho de ser mujer.

5.4.5. 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.

5.4.6. 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 están más expuestos. Es preciso proporcionar información, herramientas y materiales de formación en formatos accesibles.

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas: 23 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007



SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

5.4.7. 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.

5.4.8. 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.

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas: 24 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007

Roles y Personas Claves

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 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) **Unidad de Gestión de Ambientes Laborales Saludables:** Responsable de desarrollar acciones y dispositivos enfocados en promover ambientes saludables en el trabajo. Asimismo, transferir e instalar capacidades en los equipos directivos de los establecimientos que permitan una adecuada gestión del clima laboral. Monitoreando las dinámicas relacionales actuales en función de los riesgos psicosociales presentes en cada comunidad educativa.
- d) **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 la Contraloría General de la República y de los tribunales de justicia por estas materias.
- e) **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.
- f) **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.
- g) **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





SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

disponibles para guiar bajo estricta confidencialidad y neutralidad a quienes resulten afectados o deseen realizar una denuncia.

- h) Comité de Aplicación:** De acuerdo con la designación de cada Establecimiento, los integrantes del Comité de Aplicación deben resguardar que las condiciones laborales favorezcan los entornos educativos saludables. Siendo los encargados de la implementación para la evaluación de riesgos psicosociales, la gestión para la definición de plan de trabajo y monitoreo en la instalación de acciones. A su vez, deben monitorear de forma permanente el clima laboral con foco en la promoción y prevención, trabajando articuladamente con el área de convivencia de la Unidad Educativa y el área de Desarrollo Organizacional del SLEPCH.
- i) 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.
- j) 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.
- k) 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.
- l) Víctima:** Es la persona que se desempeña o presta servicios en la institución y es indicada como afectada por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- m) 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.

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas: 26 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007

Procedimiento de la denuncia

7. PROCEDIMIENTO DE LA DENUNCIA

7.1. FORMULACIÓN DE DENUNCIA

a) Denunciante

Puede denunciar cualquier persona que forme parte del funcionariado del Servicio que haya experimentado un acto relacionado con acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo 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
- La asociación de funcionarios que lo represente

b) Elaboración de denuncia

La denuncia se debe presentar en la Administración Central del Servicio Local independiente al estamento del posible autor de los hechos denunciados, dicho acto se debe dirigir al Director Ejecutivo de acuerdo al formulario de denuncia (Anexo 1).

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 o mediante casilla de correo electrónico adjuntando la denuncia de acuerdo con el formato establecido.

c) Formato de la denuncia

Para formalizar la denuncia se utilizará de manera preferente el formulario establecido en el presente procedimiento el que 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





SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

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 Presencial	➔	Oficina de Partes SLEPCH
Denuncia vía correo electrónico	➔	vals@epchinchorro.cl

a) Rol de la persona que recibe la denuncia

La denuncia presencial se presentará en un "sobre cerrado" con indicación de "reservado" o "confidencial", el que será recepcionado por el área mencionada, la cual cumple la función exclusivamente canalizadora, no correspondiéndole tomar conocimiento del contenido de las denuncias y menos pronunciarse al respecto.

Así también, tendrá la obligación de entregar información, aclarar, guiar a quien denuncia 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.
- En el caso que la denuncia se formule por vía electrónica 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, solo con respecto a los requisitos de forma ya mencionados

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas: 28 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007



SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

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 término 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. De no ser entregados los nuevos antecedentes se tendrá la denuncia por no presentada.

Respecto a la Investigación: Para la investigación de los hechos, se considera un plazo máximo de 30 días hábiles para la definición de acciones preliminares o definitivas. Asimismo, en esta fase se pueden realizar reuniones, entrevistas, instruir la implementación de acciones dirigidas a Directores y Directoras de Establecimiento, entre otras medidas que resulten pertinentes y que contribuyan a recomponer y fortalecer los ambientes laborales saludables.

a) Denuncia acogida: En el caso de que la denuncia resulte acogida 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.

La notificación y continuidad del proceso administrativo disciplinario estará sujeto a los plazos que se determinen en cada caso. Por lo que, el área del jefe superior del servicio 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.

b) Denuncia desestimada: Si al término del análisis de admisibilidad la denuncia resulta que no es posible determinar la existencia de violencia, maltrato, acoso laboral y/o sexual 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 violencia, 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.

c) 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.

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas: 29 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007



SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

8

Investigación de la Denuncia y Consideraciones

8. INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA Y CONSIDERACIONES

8.1. 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

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 acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, 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.

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.

8.4. 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.

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.

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas: 30 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007



SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

8.5. 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 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 ecuánime severidad, tomando en consideración las circunstancias atenuantes y agravantes que concurran 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.

8.6. 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.

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas: 31 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007



SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

- 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.

8.7. 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 violencia, acoso laboral y/o sexual, reguladas en este protocolo, el que se entenderá formará parte del respectivo contrato en lo que dice relación con la investigación de los hechos denunciados.

De acreditarse conductas constitutivas de violencia, 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.

8.8. 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.

8.9. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

El Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral -denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas: 32 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007



SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

9

Gestiones de acompañamiento y soporte emocional

9. GESTIONES DE ACOMPAÑAMIENTO Y SOPORTE SOCIOEMOCIONAL

9.1. APOYO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO Y SLEPCH:

La administración del Establecimiento y el SLEPCH, deberá poner a disposición dispositivos⁶ de acompañamiento y protección a aquellos que han sido afectados por un suceso de violencia, pudiendo activar soporte interno (Unidad de Gestión de Ambientes Laborales Saludables) y externos, tales como Organismo Administrador de la Ley y otras entidades dispuestas en cada caso.

9.2. DISPOSITIVO INTERNO: UNIDAD DE GESTIÓN DE AMBIENTES LABORALES SALUDABLES (UGALS)

Desde la UGALS se busca instalar una cultura organizacional de respeto mutuo, inclusiva y de no discriminación, apuntando hacia mejorar los grados de satisfacción, calidad de vida y bienestar de las comunidades educativas. En esta misma línea, resulta necesario e indispensable formular un programa de intervención que pueda impactar de forma positiva en la gestión de ambientes educativos saludables y que, a su vez contribuya a una cultura organizacional centrada en el bienestar y la salud mental de todos los equipos del Servicio de Educación Pública Chinchorro.

Asimismo, desde la Unidad de Gestión de Ambientes Laborales Saludables, se desprenden los siguientes dispositivos, los cuales, se encuentran orientados en abordar e intervenir de forma integral las temáticas relacionadas al Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo.

- Acompañamiento, asesoría y monitoreo de los establecimientos educacionales.
- Dispositivo focalizado de atención y contención psicológica a disposición de funcionarias y funcionarios que así lo requieran.

9.3. DISPOSITIVOS EXTERNOS 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 (Organismo administrador de la ley).
- Estudio de Enfermedad Profesional (Organismo administrador de la ley).
- Hospital Digital y Programa Saludable Mente.

⁶ 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"

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas: 33 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007



SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CHINCHORRO

Arica | Camarones | General Lagos | Putre

9.4. GESTIONES LOCALES DE CADA ESTABLECIMIENTO

De acuerdo a cada situación e independiente al resultado tras cada de cada denuncia, el Establecimiento, por medio de las áreas técnicas deberán implementar acciones que permitan fortalecer las relaciones interpersonales entre el funcionariado, promoviendo un ambiente de respeto y buen trato entre todos los actores de la comunidad educativa.

9.5. APOYO Y COLABORACIÓN

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.

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas:34 de 41

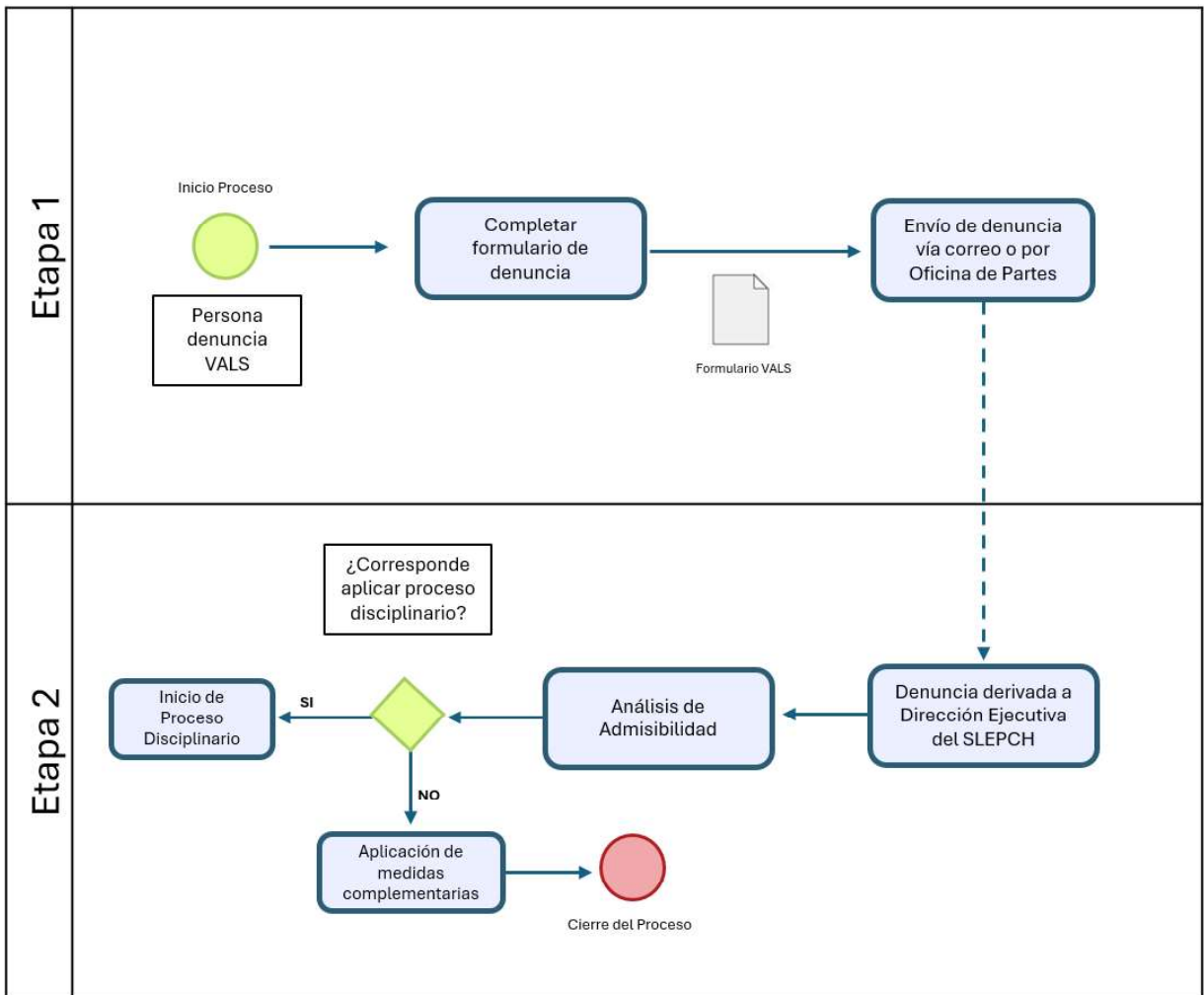
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007

Flujograma 10

10. FLUJograma DENUNCIA



11. ANEXO

11.1. ANEXO 1: FORMULARIO DE DENUNCIA.

FORMULARIO DE DENUNCIA

1. TIPO DE DENUNCIA ⁷ (marque con una "x")		
Acoso Sexual	Acoso Laboral	Violencia laboral
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. IDENTIFICACIÓN DEL 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 DEL 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 DEL DENUNCIADO

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	
	Cargo superior al jefe directo	
	No es jefe ni cargo superior	
	Cargo inferior	

3. FRECUENCIA DEL ACOSO O VIOLENCIA

Días
 Semanas
 Me

⁷ 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.



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:

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas:37 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007

5. ACREDITACIONES

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

Testigos

Fotografías y/o videos

Correos electrónicos

Informe médico

Documentos

Ningún antecedente

Otro antecedente: _____

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE O AFECTADA

Nombre Completo	Firma	Fecha de la denuncia

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada

Firmante: Hary Francisco Donoso López


CVE: k396aa8472e3007

Páginas verificadas: 38 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007

 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA CHINCHORRO Arica Comarones General Lagos Putre</p>	<p>“Procedimiento de denuncia y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo”</p>	<p>Versión: 5.0</p>
--	--	---------------------

11.2. 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


HDL/CZP/HYC/CPM/vvvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López
CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas: 39 de 41
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007

	<p>“Procedimiento de denuncia y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo”</p>	<p>Versión: 5.0</p>
---	--	---------------------

12. 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 indicadores 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”.

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv




Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas: 40 de 41

Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007

 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA CHINCHORRO Arica Comarones General Lagos Putre</p>	<p>“Procedimiento de denuncia y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo”</p>	<p>Versión: 5.0</p>
--	--	---------------------

- Superintendencia de Seguridad Social, (2020).” Orientaciones para un uso de lenguaje inclusivo de género”.

- 2. DÉJESE ESTABLECIDO**, El presente procedimiento será aplicable a todos los Establecimientos Educativos dependientes 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, comenzara a regir de manera inmediata una vez que esta, haya quedado totalmente tramitada.
- 4. 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.
- 5. DÉJESE SIN EFECTO**, la resolución Exenta N° 7989 de fecha 30 de octubre de 2023.
- 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 ARCHÍVESE.

HARY DONOSO LOPEZ
FIRMA DIRECTOR EJECUTIVO
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.

HDL/CZP/HYC/CPM/vvv



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: Hary Francisco Donoso López

CVE: k396aa8472e3007
Páginas verificadas: 41 de 41
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k396aa8472e3007