



## SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE VALDIVIA

### RESOLUCIÓN EXENTA

**ANT.: No hay.**

**MAT: APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL MALTRATO Y LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE VALDIVIA.**

**Valdivia.**

### VISTO

Lo dispuesto en la Ley N° 21.040, que crea el Sistema de Educación Pública; Ley 21.544, modifica y complementa normas que indica respecto del sistema educativo; en la Constitución Política de la República de Chile; en la Ley N° 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; en la Ley 19.882 que Regula Nueva Política de Personal a los funcionarios públicos que indica; en la Resolución 1, de 2017 del Ministerio de Hacienda y Dirección Nacional de Servicio Civil, que Aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas, A Todos Los Servicios Públicos; en el Decreto con Fuerza de Ley N°13 del año 2018 emitido por el Ministerio de Educación que fija Planta de Personal del Servicio Local de Educación Pública de Valdivia; Decreto Supremo N° 141 de fecha, 14 de diciembre del 2023 que designa Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública de Valdivia, de las Comunas de Valdivia, Corral, Lanco, Los Lagos, Máfil, Mariquina, Paillaco y Panguipulli; en la Ley 20.005 de 2005 que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual; en la Ley 20.607 de 2012 que sanciona prácticas de acoso laboral; en la Ley 20.609 de 2012 que Establece Medidas contra la Discriminación; Instructivo Presidencial N°006 de 2018, sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los servicios de la Administración del Estado; en la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer firmado por el Estado de Chile el 7 de julio de 1980 y ratificado el 7 de diciembre de 1989; en la convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, "Convención Bélem do Pa-ra" ratificada por Chile el 24 de octubre de 1996 y publicada en el Diario Oficial el 11 de noviembre de 1998; en el Dictamen N°27.856 de 2016 de la Contraloría General de la República; en el Dictamen N°17.593 de 2015 de la Contraloría General de la República; en los Dictámenes N° 36.766 y 62.881 de 2009 de la Contraloría General de la República; en los Dictámenes N° 8.570 y 22.777 de 2010 de la Contraloría General de la República; en la Resolución N° 6, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón de las materias de personal que indica; en la Resolución Exenta N° 7, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón, la Ley N° 21. 643, de 2024, 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, el Oficio N° E516610 / 2024, de la Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las 2 modificaciones que la Ley N° 21.643 (Ley Karin) introdujo en las leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo y, demás normas pertinentes.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/UJZSB5-627>

## CONSIDERANDO

- 1.- Que, la Ley N° 21.040 de 2017, que crea el Sistema de Educación Pública, en adelante la Ley, determinó una nueva institucionalidad, estableciendo la existencia del Servicio Local de Educación Pública (Servicio Local o SLEP) en regiones, siendo un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el presidente de la República, a través del Ministerio de Educación;
- 2.- Que, dentro de las funciones y atribuciones del director ejecutivo, ésta la de 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.
- 3.- Que, el Servicio Local de Educación Pública de Valdivia requiere contar con ambientes laborales saludables, basados en el respeto y buen trato, de tal manera que es necesario contar con instrumentos que sean capaces de generar las condiciones laborales adecuadas para el normal ejercicio de la función pública que promuevan el desempeño óptimo con el objeto de entregar un servicio de calidad para la ciudadanía.
- 4.- Que, son contrarias a dichos fines las circunstancias constitutivas de maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los términos definidos por la normativa vigente.
- 5.- Que, a fin de promover ambientes laborales adecuados, se hace necesario desarrollar acciones preventivas y procedimientos de denuncia de maltrato, acoso laboral y sexual, considerando dentro de las primeras, acciones que tiendan a la difusión, sensibilización y formación de los/las funcionarias/as, y dentro de las segundas disponer de un procedimiento transparente y expedito de denuncia y sanción elaborado de acuerdo a la normativa vigente, a los principios del debido proceso, la no discriminación, la confidencialidad y el respeto a la dignidad de las personas, así como a los principios contenidos en el punto III del Instructivo Presidencial N° 006, de 2018, sobre igualdad de oportunidades, prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado.
- 6.- Que, el referido Instructivo Presidencial contempla, dentro de las medidas mínimas a adoptar para la prevención del maltrato, acoso laboral y sexual, una serie de acciones, dentro de las cuales, se establece la obligación, de elaborar y desarrollar planes anuales de prevención del maltrato, acoso laboral y sexual; la de promover el buen trato, ambientes laborales saludables y de respeto de la dignidad de las personas; realizar acciones de difusión, sensibilización, formación, entre otras.
- 7.- Que, lo anterior es concordante con el Título VII de la Resolución N° 1, de 2017 del Ministerio de Hacienda y la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas, dictando normas relativas a "Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral" y establece en el artículo N°43, "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"; complementado por su artículo N°44, que señala 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."
- 8.- Que, asimismo, conviene hacer presente que la Ley 21.643, en lo que atañe a los aspectos comprendidos, modificó la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, incorporando nuevos principios rectores de los sumarios e investigaciones sumarias y la obligación de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual.
- 9.- Que, asimismo, amplía la regulación del principio de probidad administrativa y la aplicación de ciertos preceptos estatutarios, entre otros puntos.
- 10.- Que, por su parte, el texto legal en análisis incluyó modificaciones a las leyes N. 18.834 y 18.883 -Estatuto Administrativo en materia de impedimentos de ingreso a la Administración del Estado, causales de destitución y derechos de las personas denunciantes, víctimas y personas afectadas por infracciones en los casos antes comentados, entre otras.



- 11.- Que, Es importante considerar que los artículos 84, letras l) y m), de la ley N° 18.834, y 82, letras l) en lo que importa para este protocolo, establecen una prohibición general para los servidores públicos de realizar, por una parte, cualquier acto que atente contra la dignidad de otros funcionarios, como el acoso sexual y, por otra, acoso laboral. Además, por disposición expresa de esa preceptiva, los actos de acoso, al no encontrarse definidos en dichos textos estatutarios, deben ser conceptualizados conforme con lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo.
- 12.- Que, en ese sentido, debe entenderse por acoso sexual el que una persona realice, 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.
- 13.- Que, acoso laboral, por su parte, es 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.
- 14.- Que, en este punto, cabe destacar que, hasta antes de la modificación introducida en la materia por la Ley 21.643, el artículo 2° del Código del Trabajo entendía por acoso laboral toda conducta que constituyera agresión u hostigamiento "reiterados", condición esta última que, con la señalada modificación legal, desaparece como única hipótesis de conducta sancionada.
- 15.- Que, dicho lo anterior, la ley N° 21.643 contempla una nueva figura, denominada "violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral", introducida en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, que la define como "aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros".
- 16.- Que, al respecto, debe añadirse que esta última figura se recoge en las modificaciones que la citada ley hizo en la ley N°18.575.
- 17.- Que, en cuanto a las consideraciones respecto de las modificaciones a la ley N° 18.575, es menester señalar que, en primer lugar, la ley N° 21.643 introdujo un nuevo inciso final al artículo 13 de la ley N° 18.575, el cual indica que la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual, añadiendo que los órganos de la Administración deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.
- 18.- Que, en segundo término, se introduce un nuevo artículo 14, que establece el deber de los órganos de la Administración de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, regulando, además, el contenido mínimo que deberán incorporarse en esos documentos.
- 19.- Que, por su parte, la Subdirección de Desarrollo y Gestión de las Personas debe contar con instrumentos técnicos y administrativos que le permitan desarrollar con eficacia y eficiencia sus funciones y así dar cumplimiento a las instrucciones presidenciales y normativa vigente.
- 20.- Que, en atención a lo establecido por parte de la normativa vigente en esta materia, es preciso señalar que se hace necesario establecer el Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo Servicio Local de Educación Pública de Valdivia.
- 21.- Que, en virtud de las consideraciones anteriores y antecedentes expuestos, se hace necesaria la dictación del presente acto administrativo que sanciona el procedimiento de prevención sobre la materia ya citada, por tanto;

## RESUELVO

**ARTÍCULO PRIMERO APRUÉBASE**, mediante el presente acto administrativo y, en todas sus partes, el Protocolo de Denuncia e Investigación de la Violencia, Maltrato, Acoso laboral y/o Acoso Sexual, (VALS), para los/las funcionarios/as del Servicio Local de Educación Pública de Valdivia, cuyo texto íntegro se transcribe a continuación;



# **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO.**

## **SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE VALDIVIA.**

### **I. ANTECEDENTES GENERALES**

### **II. INTRODUCCIÓN**

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, el Servicio Local de Educación Pública de Valdivia, con ocasión de la entrada en vigor del texto legal antes citado, también denominado Ley Karin -que establece diversas medidas en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, viene en desarrollar el presente protocolo, toda vez que, el interés superior de la Institución es resguardar, como asimismo velar por todos quienes se desempeñan al interior del Servicio. El presente Protocolo, será aplicable a todos quienes tengan la calidad de funcionarios del Servicio Local de Educación Pública de Valdivia, incluidos los Docentes y Asistentes de la Educación, como igualmente, aquellas personas contratadas bajo la calidad jurídica a honorarios, quienes si bien, no tienen responsabilidad administrativa, en efecto les es exigible el principio de probidad administrativa.

Así las cosas, todos los funcionarios pertenecientes al Servicio Local de Educación Pública de Valdivia tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente libre de violencia en que se respeta la dignidad y se promueve el buen trato entre todos los funcionarios. Asimismo, es dable señalar que se ha tenido presente, además, la obligación especial de atención y protección a las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral, contenida en la ley N° 21.675.

Este protocolo se incorpora a las actividades establecidas como Prevención del Acoso Laboral y/o Sexual y la Violencia en el Trabajo, el que se implementará, tanto en la administración central, como, asimismo, en todos los establecimientos educacionales dependientes del Servicio Local de Educación Pública de Valdivia, luego de ser traspasados el día 01 de enero del 2025, quien, desde la Subdirección de Gestión de Personas, será responsable de monitorear su cumplimiento, requiriendo al efecto, informes con la periodicidad que se establezca.

Por su parte y, 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 Código, 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. Se considera también la obligación especial de atención y protección a las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral, contenida en la ley N° 21.675, el decreto supremo N°122 del Ministerio de Relaciones Exteriores que promulga el convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, que protege los derechos laborales y promueve un entorno de trabajo seguro y sin restricciones, proveyendo un marco para la creación y mejora de normas y políticas que adopten un enfoque inclusivo que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, el decreto 1640 que promulga la convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, que define la violencia contra la mujer como "cualquier acción o conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado", Decreto 46 que promulga el protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) donde se reafirma el compromiso permanente con la promoción y protección de los derechos humanos de la Mujer y con la igualdad de género, objetivos que hallan expresión en el ordenamiento jurídico de Chile.



### III. OBJETIVO

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo el Servicio Local de Educación Pública de Valdivia su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Como igualmente, dar a conocer el procedimiento de denuncia, investigación y sanción de la violencia en el trabajo, acoso laboral y/o sexual del Servicio Local de Educación Pública de Valdivia, y regular la forma de denunciar las conductas de violencia en el trabajo, acoso laboral y/o sexual, como igualmente la investigación y eventual sanción de éstas. Además, tanto el Servicio Local de Educación Pública de Valdivia como los funcionarios se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del Servicio Local de Educación Pública de Valdivia, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los funcionarios/as, apoyar al Servicio Local de Educación Pública de Valdivia en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los/as funcionarios/as conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

### IV. MARCO JURÍDICO APLICABLE

A través de este apartado se hace referencia al marco legal que regula los derechos de los funcionarios del Servicio Local de Educación Pública de Valdivia, como igualmente, las condiciones de seguridad para los mismos.

### V. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE CHILE

- a) **Artículo N° 1:** Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.
- b) **Artículo N° 6°:** Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, y garantizar el orden institucional de la República.
- c) **Artículo N°8:** El ejercicio de las funciones públicas obliga a sus titulares a dar estricto cumplimiento al principio de probidad en todas sus actuaciones.
- d) **Artículo 19 N° 1:** La Constitución asegura a todas las personas:  
1°.- El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.
- e) **Artículo N° 20:** Establece el Recurso de Protección como mecanismo de resguardo de la garantía constitucional consagrada en el artículo 19 N°1, del mismo texto legal, frente a cualquier turbación o privación del legítimo ejercicio de ella.

### VI. LEY N° 18.834, ESTATUTO ADMINISTRATIVO

#### 1. De las obligaciones:

**Artículo N° 61:** Serán obligaciones de cada funcionario:

- a) Desempeñar personalmente las funciones del cargo en forma regular y continua, sin perjuicio de las normas sobre delegación;
- b) Orientar el desarrollo de sus funciones al cumplimiento de los objetivos de la institución y a la mejor prestación de los servicios que a ésta correspondan;
- c) Realizar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, contribuyendo a materializar los objetivos de la institución;
- d) Cumplir la jornada de trabajo y realizar los trabajos extraordinarios que ordene el superior jerárquico;



- e) Cumplir las destinaciones y las comisiones de servicio que disponga la autoridad competente;
- f) Obedecer las órdenes impartidas por el superior jerárquico;
- g) Observar estrictamente el principio de probidad administrativa, que implica una conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado;
- h) Guardar secreto en los asuntos que revistan el carácter de reservados en virtud de la ley, del reglamento, de su naturaleza o por instrucciones especiales;
- i) Observar una vida social acorde con la dignidad del cargo;
- j) Proporcionar con fidelidad y precisión los datos que la institución le requiera relativos a situaciones personales o de familia, cuando ello sea de interés para la Administración, debiendo ésta guardar debida reserva de los mismos;
- k) Denunciar, con la debida prontitud, ante el Ministerio Público, las policías, o ante cualquier tribunal con competencia criminal, los hechos de los que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones, y que revistan caracteres de delito.
- l) Denunciar, con la debida prontitud, ante la autoridad competente los hechos de que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones y que revistan el carácter de faltas administrativas o infracciones disciplinarias, especialmente aquellas que contravengan el principio de probidad administrativa.
- m) Rendir fianza cuando en razón de su cargo tenga la administración y custodia de fondos o bienes, de conformidad con la Ley Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República, y
- n) Justificarse ante el superior jerárquico de los cargos que se le formulen con publicidad, dentro del plazo que éste le fije, atendidas las circunstancias del caso.

## 2. De las prohibiciones:

**Artículo N° 84:** El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones:

- a) Ejercer facultades, atribuciones o representación de las que no esté legalmente investido, o no le hayan sido delegadas;
- b) Intervenir, en razón de sus funciones, en asuntos en que tengan interés él, su cónyuge, sus parientes consanguíneos hasta el tercer grado inclusive o por afinidad hasta el segundo grado, y las personas ligadas a él por adopción;
- c) Actuar en juicio ejerciendo acciones civiles en contra de los intereses del Estado o de las instituciones que de él formen parte, salvo que se trate de un derecho que atañe directamente al funcionario, a su cónyuge o a sus parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o por afinidad hasta el segundo grado y a las personas ligadas a él por adopción;
- d) Intervenir ante los tribunales de justicia como parte, testigo o perito, respecto de hechos de que hubiere tomado conocimiento en el ejercicio de sus funciones, o declarar en juicio en que tenga interés el Estado o sus organismos, sin previa comunicación a su superior jerárquico;
- e) Someter a tramitación innecesaria o dilación los asuntos entregados a su conocimiento o resolución, o exigir para estos efectos documentos o requisitos no establecidos en las disposiciones vigentes;
- f) Solicitar, hacerse prometer o aceptar donativos, ventajas o privilegios de cualquier naturaleza para sí o para terceros;
- g) Ejecutar actividades, ocupar tiempo de la jornada de trabajo o utilizar personal, material o información reservada o confidencial del organismo para fines ajenos a los institucionales;
- h) Realizar cualquier actividad política dentro de la Administración del Estado o usar su autoridad, cargo o bienes de la institución para fines ajenos a sus funciones;
- i) Organizar o pertenecer a sindicatos en el ámbito de la Administración del Estado; dirigir, promover o participar en huelgas, interrupción o paralización de actividades, totales o parciales, en la retención indebida de personas o bienes, y en otros actos que perturben el normal funcionamiento de los órganos de la Administración del Estado;
- j) Atentar contra los bienes de la institución, cometer actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o disminuyan su valor o causen su deterioro;



- k) Incitar a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o participar en hechos que las dañen;
- l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación, y
- m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo.

## **VII. LEY N° 18.575, LEY ORGÁNICA DE BASES GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO**

**Artículo N° 52:** Las autoridades de la Administración del Estado, cualquiera que sea la denominación con que las designen la Constitución y las leyes, y los funcionarios de la Administración Pública, sean de planta o a contrata, deberán dar estricto cumplimiento al principio de la probidad administrativa.

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.

Su inobservancia acarreará las responsabilidades y sanciones que determinen la Constitución, las leyes y el párrafo 4º de este Título, en su caso.

## **VIII. CÓDIGO DEL TRABAJO**

**Artículo N° 2:** Inciso segundo, Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice 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. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

## **IX. LEY N° 20.005, DE 2005, QUE TIPIFICA Y SANCIONA EL ACOSO SEXUAL LABORAL**

**Artículo N° 1:** En la cual se entiende acoso sexual el que una persona realice de manera indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y amenacen o perjudiquen sus oportunidades en el empleo.

Incorpora esta preceptiva para todo tipo de relación laboral, ya sea pública o privada.

## **X. LEY N° 20.607, TIPIFICA EL ACOSO LABORAL Y MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y EL ESTATUTO ADMINISTRATIVO, SANCIONANDO LAS PRÁCTICAS DE ACOSO SEXUAL.**

Incorpora al artículo 84 del Estatuto Administrativo el siguiente literal: m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo.

## **XI. LEY N° 20.609, QUE ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN INTRODUCE MODIFICACIONES AL ESTATUTO ADMINISTRACIÓN.**

**Artículo N° 2:** Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause



privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, género, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Las categorías a que se refiere el inciso anterior no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

**Artículo N° 15:** Modificaciones al Estatuto Administrativo. Introdúzcanse las siguientes modificaciones en el decreto con fuerza de ley N.º 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N.º 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

**Artículo N° 84:** Reemplazase la letra l) que se ordenó incorporar a dicho precepto por la ley N.º 20.005, por la siguiente:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación".

## **XII. LEY N° 20.955, MARCO NORMATIVO SOBRE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES EN GESTIÓN DE PERSONAS**

**Título VII:** Ambientes Laborales y Calidad Laboral Dirección Nacional del Servicio Civil: que tiene por finalidad potenciar a los Servicios Públicos para que se desarrollen acciones que promuevan ambientes laborales saludables, de respeto mutuo y no discriminación, propendiendo a mejorar los grados de satisfacción, la calidad de vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social por parte de las personas en su entorno laboral.

## **XIII. MODIFICACIONES QUE INTRODUJO LA LEY 21.643 (KARIN) EN LA NORMATIVA PÚBLICA**

Preliminarmente, conviene hacer presente que la Ley 21.643, en lo que atañe a los aspectos comprendidos, modificó la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, incorporando nuevos principios rectores de los sumarios e investigaciones sumarias y la obligación de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual.

Asimismo, amplía la regulación del principio de probidad administrativa y la aplicación de ciertos preceptos estatutarios, entre otros puntos.

Por su parte, el texto legal en análisis incluyó modificaciones a las leyes N° 18.834 y 18.883 Estatuto Administrativo en materia de impedimentos de ingreso a la Administración del Estado, causales de destitución y derechos de las personas denunciantes, víctimas y personas afectadas por infracciones en los casos antes comentados, entre otras.

Es importante considerar que los artículos 84, letras l) y m), de la ley N° 18.834, y 82, letras l) en lo que importa para este protocolo, establecen una prohibición general para los servidores públicos de realizar, por una parte, cualquier acto que atente contra la dignidad de otros funcionarios, como el acoso sexual y, por otra, acoso laboral. Además, por disposición expresa de esa preceptiva, los actos de acoso, al no encontrarse definidos en dichos textos estatutarios, deben ser conceptualizados conforme con lo dispuesto en el artículo 2º del Código del Trabajo.





En ese sentido, debe entenderse por acoso sexual el que una persona realice, 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.

Acoso laboral, por su parte, es 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 él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

En este punto, cabe destacar que, hasta antes de la modificación introducida en la materia por la Ley 21.643, el artículo 2° del Código del Trabajo entendía por acoso laboral toda conducta que constituyera agresión u hostigamiento "reiterados", condición esta última que, con la señalada modificación legal, desaparece como única hipótesis de conducta sancionada.

Dicho lo anterior, la ley N° 21.643 contempla una nueva figura, denominada "violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral", introducida en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, que la define como "aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros".

Al respecto, debe añadirse que esta última figura se recoge en las modificaciones que la citada ley hizo en la ley N°18.575.

En cuanto a las consideraciones respecto de las modificaciones a la ley N° 18.575, es menester señalar que, en primer lugar, la ley N° 21.643 introdujo un nuevo inciso final al artículo 13 de la ley N° 18.575, el cual indica que la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual, añadiendo que los órganos de la Administración deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.

En segundo término, se introduce un nuevo artículo 14, que establece el deber de los órganos de la Administración de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, regulando, además, el contenido mínimo que deberán incorporarse en esos documentos.

También se añade que, en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, será aplicable lo dispuesto en los artículos 90 y 90 B de la ley N° 18.834.

Enseguida, el inciso final del artículo 14 consagra el deber de cada jefe de servicio de informar semestralmente los canales que mantiene el organismo que dirige y el Estado, para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público. Además, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

Enseguida, la Ley 21.643 incorpora el numeral 10 al artículo 62 de la ley N° 18.575, que se encuentra en el párrafo 4° "De la Responsabilidad y de las Sanciones", del Título III "De la Probidad Administrativa", estableciendo como una contravención a este principio "Ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo".

Ahora bien, considerando que los referidos artículos 13 y 14 integran el Título I "Normas generales", y que las disposiciones que regulan el principio de probidad administrativa en la Ley N°18.575 se aplican a toda la Administración del Estado, debe concluirse que la preceptiva antes reseñada rige para la totalidad de los órganos que la componen.



Por otra parte, debe recordarse que la ley N° 21.643 introduce en el inciso segundo del artículo 46 de la ley N° 18.575 nuevos principios que deben regir los procedimientos disciplinarios, a saber, confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Al respecto, cabe tener presente que dicho precepto se encuentra contenido en el Título II de la Ley N° 18.575, el que, conforme a su artículo 21, no se aplica a la Contraloría General de la República, al Banco Central, a las Fuerzas Armadas y a las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, los Gobiernos Regionales, a las Municipalidades, al Consejo Nacional de Televisión, al Consejo para la Transparencia y a las empresas públicas creadas por ley.

No obstante, lo anterior, se debe considerar que la misma Ley N° 21.643 incorpora los mencionados principios en la normativa sobre responsabilidad administrativa de la Ley N° 18.834, por lo que estos rigen también en aquellos organismos que, aun cuando no se les aplique el Título II de la Ley N° 18.575, se rijan directa o supletoriamente por esos cuerpos estatutarios, como es el caso de los docentes y asistentes de la educación.

Adicionalmente, es menester destacar que el principio de perspectiva de género también tiene una aplicación general, en lo que interesa, para todos los órganos de la Administración del Estado, por aplicación de los artículos 3°, 14 y 30 de la ley N° 21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.

En efecto, dicha ley dispone en su artículo 3° que quien ejerza la función pública debe tener una especial consideración de los principios de igualdad y no discriminación, debida diligencia, centralidad en las víctimas, autonomía de la mujer, universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad y prohibición de regresividad de los derechos humanos.

Además, el artículo 14 señala como obligación especial de prevención de la violencia de género en el ámbito laboral, que los organismos del Estado, en el marco de sus competencias, deberán incorporar transversalmente la perspectiva de género en sus políticas generales en materia laboral.

Finalmente, el artículo 30 prevé dos obligaciones generales de los órganos del Estado frente a las denuncias por hechos de violencia de género, indicando que, en todas las investigaciones y en todos los procesos judiciales y administrativos sobre violencia de género que afecten a las mujeres, como es el caso de denuncias por acoso sexual y laboral, efectuadas por mujeres, se deberán observar, además, los principios de debida diligencia y de no victimización secundaria.

En cuanto a las modificaciones al Estatuto Administrativo introducidas se hace presente, en primer término, que ellas dicen relación con la investigación, sanción y consecuencias derivadas de la responsabilidad por la comisión de acoso sexual y laboral.

Por tanto, se reitera la consagración de los principios que rigen a los procedimientos disciplinarios; se regula la posibilidad de no aplicar el lapso de inhabilidad de ingreso a la Administración en el caso de destitución por acoso laboral; se impone la obligación de resolver fundadamente acerca de iniciar de oficio un procedimiento disciplinario en caso de atentados contra la vida e integridad física del personal; se incluye el acoso laboral como una de las conductas que tienen asignada la sanción de destitución; se establece la designación preferente de fiscales con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, y se incorporan diversos trámites adicionales, así como derechos y garantías en favor de los denunciantes o víctimas, dentro del procedimiento de investigación y sanción en materia de acoso sexual y laboral.

Luego, cabe añadir que tales modificaciones, al quedar incorporadas en la preceptiva relativa a la responsabilidad administrativa contenida en el Estatuto Administrativo aplicarán para todo el personal que se rija por aquella, ya sea de manera directa o de forma supletoria. Esto último acontece, con los Asistentes de la Educación de los Servicios Locales



de Educación Pública, por aplicación de lo dispuesto en la Ley N° 21.109, artículo 33, letra c) y los Profesionales de la Educación, por aplicación de la Ley N° 19.070, artículo 72, letra b).

Así las cosas, deberán aplicarse las normas sobre responsabilidad administrativa contenidas en la Ley N° 18.834, con las modificaciones de la Ley 21.643, en todo aquello que no sea incompatible con la regulación particular que pueda contenerse en los estatutos especiales, lo que deberá resolverse caso a caso.

#### **XIV. EN CUANTO AL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE VALDIVIA**

Sobre la materia, cabe recordar que el nuevo artículo 14 de la Ley N° 18.575, precisa que los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.

Igualmente, establece los contenidos mínimos que cada protocolo de prevención debe incorporar, entre otros, aquel previsto en su letra e), esto es, las "medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias".

#### **XV. DENUNCIAS INCONSISTENTES**

Al respecto, y en relación con el concepto de "denuncias inconsistentes", cumple con anotar que de la historia de la Ley 21.643 se aprecia que aquel no se introduce con una finalidad sancionatoria, y solo dice relación con aquellas denuncias a las que les falten componentes en su formalización, por lo que las medidas que deben incorporarse en los protocolos para estos casos son las destinadas a educar y sensibilizar a sus destinatarios acerca de cuál es la información relevante para efectuar la denuncia. Ello, por cierto, sin perjuicio de lo indicado, acerca de la falsedad de las denuncias o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

Luego, cabe señalar que de acuerdo con el principio de legalidad que rige a la función pública, los protocolos deberán ser concordantes tanto con el ordenamiento jurídico como con la jurisprudencia de la Contraloría General.

Finalmente, y atendido que el artículo primero transitorio de la ley N° 21.643 no contiene ninguna excepción o regla especial en cuanto a la entrada en vigor de sus disposiciones, corresponde que este Servicio adecúe sus protocolos antes del 01 de agosto de 2024, que es lo que en la especie se realiza a través del presente documento, a fin de cumplir con el mandato legal establecido.

#### **XVI. EN CUANTO A LAS DENUNCIAS DE ACOSO Y VIOLENCIA**

Al respecto, es menester señalar que, en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, es aplicable el artículo 90 B de la Ley N° 18.834, por tanto, se deben satisfacer los requisitos de la denuncia que allí se consignan, entre ellos, la identificación del denunciante y del denunciado, siendo improcedente, por tanto, efectuar denuncias anónimas sobre esas materias.

Asimismo, y en relación con lo expresado, corresponde indicar, además, que la Contraloría General ha resuelto en el dictamen N° E350740, de 2023, que, en el caso de las denuncias sobre acoso, previo a recurrir ante la Entidad Fiscalizadora resulta necesario que la persona denunciante active los mecanismos e instrumentos contemplados en el protocolo interno establecido por este Servicio para canalizar e investigar las denuncias por acoso laboral o sexual, lo que debe extenderse a las denuncias por violencia en el trabajo.



## **XVII. RECLAMOS FUNCIONARIOS ANTE EL ENTE FISCALIZADOR**

Sin perjuicio de lo señalado de manera precedente, se hace presente que el artículo 8° de la resolución exenta N° 922, de 2023, del Ente Contralor, que formaliza el procedimiento de tramitación de reclamos funcionarios, indica que la Contraloría General podrá atender los reclamos en que el interesado no se haya dirigido previamente al servicio, cuando en los hechos pudieren estar involucrados el jefe de servicio, altos directivos o alguno de los funcionarios que deban tramitar las denuncias; cuando involucren a más de un servicio; y, en general, cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia ante el propio servicio.

Asimismo, es esencial puntualizar que el N° 9 del artículo 62 de la Ley N° 18.575 establece que contraviene especialmente el principio de probidad, efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad como ocurriría con denuncias sobre acoso-, de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

Por su parte, la letra d) del artículo 125, de la Ley N° 18.834 prevé que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados.

Lo anterior, deberá tenerse presente por parte del Servicio Local de Educación Pública de Valdivia ante la existencia de denuncias falsas sobre acoso en las cuales se determine, a través del pertinente procedimiento disciplinario, que fueron efectuadas a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

## **XVIII. EN CUANTO A LA NUEVA NORMA DE INHABILIDAD DE INGRESO POR CESE ACOSO LABORAL**

Sobre este punto resulta necesario destacar que, hasta antes de las modificaciones de la Ley 21.643, el artículo 12 de la Ley N° 18.834 disponía en su letra e), como exigencia para ingresar a la Administración del Estado, "No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones."

Sin embargo, las mencionadas modificaciones añaden, en ambos literales, que no será necesario el cumplimiento de dicho plazo cuando así lo determine el respectivo fiscal, conforme a las normas que en cada caso se indican. Siendo plenamente concordante con lo anterior, es que se añade un inciso final al artículo 121 de la Ley N° 18.834, el cual señala, en síntesis, que en el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución por acoso laboral, el fiscal podrá determinar que el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo de cinco años de inhabilidad de ingreso, decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida, que en este caso corresponde al Servicio Local de Educación Pública de Valdivia.

En este punto es necesario hacer presente que, no obstante, el tenor literal de la preceptiva recién reseñada y atendido que la potestad disciplinaria está radicada en la jefatura superior de la institución, debe entenderse que el/la fiscal instructor/a solo realiza una propuesta en relación con la exención antes descrita, correspondiendo a la máxima autoridad resolver, en definitiva.

Resulta del todo imprescindible señalar que, dado que la única opción que reconoce la normativa antes citada es la de eximir del cumplimiento del plazo de la inhabilidad de que se trata, no resulta posible proponer, ni disponer una exención de la inhabilidad por un plazo menor a 5 años.

## **XIX. MODIFICACIONES QUE INTRODUCE LA LEY 21.643 (KARIN) EN RELACIÓN CON EL PROCESO INVESTIGATIVO**



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/UJZSB5-627>

Sobre lo señalado, es necesario hacer presente que dicha Ley introduce, en lo que importa, una serie de modificaciones en relación con la investigación y sanción de las conductas de violencia y acoso, las que abarcan tanto aspectos sustanciales -por ejemplo, el cambio respecto de la reiteración de la conducta en el acoso laboral-, así como aspectos procedimentales -entre ellos, los nuevos derechos de los denunciantes o víctimas.

## **XX. EN CUANTO AL SUMARIO ADMINISTRATIVO SOBRE ACOSO**

Por su parte, en el sumario administrativo sobre acoso, es dable destacar que el artículo segundo transitorio de la Ley N° 21.643 dispuso que los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de la presente ley, se regirán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia.

De lo señalado precedentemente, se concluye que, tanto los aspectos sustanciales como procedimentales de los procesos o investigaciones sobre acoso sexual o laboral y los relativos a violencia en el trabajo, iniciados antes del 01 de agosto de 2024 fecha de entrada en vigor de la Ley N° 21.643, se regirán por las normas vigentes a la fecha de presentación de la denuncia de que se trate

## **XXI. EN CUANTO A CONDUCTAS O HECHOS QUE PODRÍAN SER CONSTITUTIVOS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO, OCURRIDOS CON ANTERIORIDAD A LA FECHA DE ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY**

Respecto de los hechos que hayan ocurrido con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N°21.643, y que no hayan sido denunciados a esa data, es menester consignar que los procesos disciplinarios que se inicien al efecto deberán regirse por las disposiciones de la Ley Karin en los aspectos procedimentales.

Lo anterior, toda vez que de conformidad con el criterio contenido en el dictamen N° 3.858, de 2001, de la Contraloría General entre otros, las leyes sobre substanciación y ritualidad de los procedimientos rigen in actum y prevalecen sobre las anteriores desde el momento de su vigencia.

Es por ello, que regirán en dichos procedimientos sumariales, a modo de ejemplo, aquellas normas que establecen los principios que deben observarse en la investigación -como ocurre, por ejemplo, con la perspectiva de género-, y las que prevén los derechos de la víctima y del denunciante a conocer el contenido de la investigación a partir de la formulación de los cargos y la interposición de reclamos y recursos.

## **XXII. MATERIAS, EN QUE RIGE EL PRINCIPIO DE IRRETROACTIVIDAD DE LA LEY CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO N°19; N°3, INCISO SÉPTIMO, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA**

Este principio implica que, nadie puede ser castigado con otra sanción que la que señale una ley promulgada con anterioridad a la perpetración del hecho, a menos que una nueva ley favorezca al afectado.

Así las cosas, sobre el particular, debe apuntarse que la mayor o menor benignidad de una norma no depende solo de la penalidad que imponga, sino de otros factores que impliquen para el funcionario infractor una situación más favorable o gravosa, tal como se ha señalado en los dictámenes Nos 25.961, de 2000 y 6.926 y 22.258, ambos de 2001, la Contraloría General de la República.

En ese mismo sentido, cabe precisar que con las modificaciones introducidas por la Ley 21.643 se agravó la situación de quien incurre en acoso laboral, ya que, por una parte, se agregó como hipótesis sancionable una única conducta de esa clase y, por otra, se determinó la medida disciplinaria de destitución como exclusivo castigo para dicha falta. Es



por ello que, tales modificaciones no resultan aplicables respecto de hechos acaecidos y no denunciados con anterioridad a su entrada en vigor.

### **XXIII. FACULTADES DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA SOBRE ESTA MATERIA**

**a) Toma de razón en materias disciplinarias:** Sin perjuicio de las exenciones de toma de razón contenidas en la resolución N.º 6, de 2019, del Ente Fiscalizador, debe tenerse presente que el nuevo inciso final del artículo 140 del Estatuto Administrativo dispone que el acto que sobresee, absuelve o aplica medidas disciplinarias en contra de funcionarios del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, respecto a hechos mencionados en el artículo 84, letras l) o m), está sujeto a toma de razón.

### **XXIV. PUEDE LA CONTRALORÍA NO DAR CURSO AL SUMARIO EN ESTA MATERIA**

Efectivamente, el ente fiscalizador, puede determinar, y siempre mediante resolución fundada, no dar inicio al sumario administrativo.

### **XXV. PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE VALDIVIA**

**1. Confidencialidad:** Debiendo primar el rol de prudencia y discreción por quienes asumen el rol de receptores de las denuncias, como de quienes sean fiscales en dichos procedimientos, a fin de resguardar la reserva del proceso, contando con un lugar físico que reúna las condiciones para realizar la primera acogida que hará el recetor/a de la denuncia designado/a por parte del SLEP Valdivia, como igualmente con el manejo de la información una vez recibida.

**2. Imparcialidad:** Debiendo asegurarse de que el procedimiento se caracterice por juicios imparciales, objetivos y fundados, sin sesgos, ni tampoco conductas estigmatizadoras, para ninguna de las partes involucradas, respetando la presunción de inocencia y evitando cualquier tipo de discriminación.

**3. Probidad Administrativa:** Conservando una conducta intachable con preeminencia del interés público, por sobre el interés particular.

**4. Celeridad:** Esto es realizarlo con la debida prontitud evitando trámites y diligencias innecesarias, resguardando el debido proceso y el correcto derecho a defensa.

**5. Apego estricto al debido proceso:** Asegurando el derecho a defensa, la confidencialidad, el resguardo de los derechos de los funcionarios, el acceso al expediente en tiempo y forma, garantizando la bilateralidad de la audiencia durante todo el proceso de investigación.

**6. Igualdad de Género:** Entendido como igualdad de derechos y oportunidades, entregándose un trato equivalente a todas las partes intervinientes.

**7. Proporcionalidad:** Se debe valorar el medio empleado, el fin deseado, por lo que al aplicar la sanción se debe tener en consideración la gravedad de la conducta, como asimismo la existencia o inexistencia de circunstancias agravantes o atenuantes.

**8. Prevención:** El proceso debe permitir a todas las personas a quienes les resulte aplicable, la identificación de conductas que atentan contra la dignidad, entregar orientaciones específicas y técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación, detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el objeto de prevenir y resguardar un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones de sexo, género u orientación sexual u otra orientación de cualquier naturaleza.

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



**10. Colaboración:** Toda persona que se desempeñe en el Servicio Local de Educación Pública de Valdivia, cualquiera sea su posición o calidad jurídica de contratación, tiene el deber de colaborar con la investigación, cuando tengan en su poder antecedentes e información que pueda ser útil al proceso investigativo.

## **XXVI. ALCANCE**

Este Protocolo, tal y como se indica en la introducción, se aplicará a todo el funcionariado independiente de su Calidad Jurídica Contractual, incluidos/as jefes/as de Servicio, estudiantes en práctica, y trabajadores/as subcontratados/as que presten servicios al Servicio Local de Valdivia.

## **XXVII. DEFINICIONES**

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas:

**a) Acoso sexual:** Es aquella conducta en 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

**b)** El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- ✓ Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- ✓ Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- ✓ Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- ✓ Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- ✓ En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- ✓ Se debe considerar la direccionalidad de género que en algunos casos aumenta la prevalencia de casos en niñas y mujeres.

**c) Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el Servicio Local de Educación Pública de Valdivia o por uno o más funcionarios/as, en contra de otro u otros funcionarios/as, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente.

- ✓ Juzgar el desempeño de un funcionario/a de manera ofensiva.
- ✓ Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- ✓ El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- ✓ Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.



- ✓ Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- ✓ Obligar a un/a funcionario/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- ✓ Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- ✓ Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- ✓ Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- ✓ En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

**d) Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las funcionarias y a los funcionarios, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º 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 los/as funcionarios/as o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo

**e) Comportamientos 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:

- ✓ 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 los/as funcionarios/as 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.

**f) 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 "manterrupting".

✓ 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".

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 de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un/a funcionario/a sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un un/a funcionario/a 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 del funcionariado y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

Los contextos educativos, especialmente aquellos feminizados, presentan una serie de características y desafíos que requieren una atención continua y un enfoque integral para asegurar que todos los estudiantes, independientemente de su género, origen o capacidades, tengan acceso a una educación de calidad y equitativa. Como descripción general el contexto en comunidades educativas tiene que ver con espacios feminizados, brechas de género en posiciones de liderazgo, educación inclusiva y equitativa, transversalización de género y desigualdades socioeconómicas.

## **XXVIII. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

El Servicio Local de Educación Pública de Valdivia dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, disponible en el siguiente link <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621> y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

## **XXIX. ENFOQUES PARA LA PREVENCIÓN EN EL CONTEXTO EDUCATIVO**

### **Igualdad Sustantiva y No Discriminación**

✓ **Igualdad Sustantiva:** Se refiere a la eliminación de las barreras estructurales y sociales que impiden la igualdad de oportunidades y resultados entre hombres y mujeres, más allá de la igualdad formal ante la ley. Busca que todas las personas, sin importar su



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/UJZSB5-627>

género, tengan las mismas oportunidades de desarrollo y participación en todas las áreas de la vida.

✓ **No Discriminación:** Consiste en la ausencia de distinciones, exclusiones o restricciones basadas en motivos como el sexo, género, etnia, edad, discapacidad, orientación sexual, entre otros, que tengan el propósito o efecto de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en condiciones de igualdad.

Ejemplos de Enfoque en la Prevención:

✓ **Acciones Inclusivas:** Implementar acciones y prácticas educativas que promuevan la igualdad de oportunidades y traten de forma equitativa a todos los estudiantes.

✓ **Capacitación Docente:** Formación continua para los educadores en temas de igualdad sustantiva y no discriminación para que puedan identificar y abordar prácticas discriminatorias en el aula.

✓ **Materiales:** Asegurar que los materiales educativos promuevan la igualdad y no perpetúen estereotipos de género o cualquier otra forma de discriminación.

### **Interseccionalidad**

✓ **Interseccionalidad:** Concepto que reconoce que las personas pueden experimentar múltiples formas de discriminación simultáneamente, basadas en la combinación de diversas categorías sociales como género, raza, etnia, clase, orientación sexual, discapacidad, etc. La interseccionalidad destaca la necesidad de abordar estas experiencias complejas y multidimensionales de desigualdad.

Ejemplos de Enfoque en la Prevención:

✓ **Enfoque Integral:** Desarrollar programas o acciones que consideren las múltiples identidades y experiencias de los estudiantes, reconociendo que la discriminación puede ser más compleja para aquellos que pertenecen a más de una categoría social marginada.

✓ **Datos Desagregados:** Recolectar y analizar datos desagregados por género, raza, etnia, discapacidad, etc., para entender mejor las desigualdades y diseñar intervenciones más efectivas.

✓ **Participación Comunitaria:** Involucrar a las comunidades afectadas en la creación y evaluación de programas y acciones para asegurar que se aborden todas las formas de discriminación y se promueva la equidad.

### **Interculturalidad**

✓ **Interculturalidad:** Proceso de interacción y diálogo entre culturas en condiciones de igualdad, que reconoce y respeta la diversidad cultural, promueve el entendimiento mutuo y la convivencia armónica entre diferentes grupos culturales.

Ejemplos de Enfoque en la Prevención:

✓ **Currículo Inclusivo:** Incorporar en el currículo educativo contenidos que reflejen la diversidad cultural y fomenten el respeto y la valoración de todas las culturas presentes en la comunidad escolar.

✓ **Educación Bilingüe y Multicultural:** Implementar Sellos de educación bilingüe y multicultural para apoyar a los estudiantes de diferentes orígenes culturales y lingüísticos.

✓ **Eventos y Actividades:** Organizar eventos y actividades que celebren la diversidad cultural y promuevan el intercambio cultural entre estudiantes, padres y la comunidad escolar.

## **XXX. DERECHOS Y DEBERES DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE VALDIVIA Y DE LOS FUNCIONARIOS/AS**

### **Funcionariado**

✓ Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/UJZSB5-627>

- ✓ Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia
- ✓ Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo
- ✓ Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello
- ✓ Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información
- ✓ Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta el Servicio Local de Educación Pública de Valdivia, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

### **Servicio Local de Educación Pública de Valdivia**

- ✓ Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de los/as funcionarios/as
- ✓ Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes
- ✓ Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación
- ✓ Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias
- ✓ Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia
- ✓ Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

### **XXXI. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO**

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con el Servicio Local de Educación Pública de Valdivia, o su representante, miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO, o los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad una vez se conformen. La gestión del riesgo de acoso o violencia al interior del Servicio se encontrará a cargo de doña Kristina Varela Romero, Profesional de Gabinete del Servicio Local de Educación Pública de Valdivia, cuya dirección de correo electrónico es: [kristina.varela@slepvaldivia.gob.cl](mailto:kristina.varela@slepvaldivia.gob.cl), y su número telefónico es +56443579589.

Es responsabilidad del Servicio Local de Educación Pública de Valdivia la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, el Servicio Local de Educación Pública de Valdivia ha designado a doña Constanza Mellado Pérez, Profesional de Gestión de Personas del Servicio Local de Educación Pública de Valdivia, dependiente de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, cuya dirección de correo electrónico es [constanza.mellado@slepvaldivia.gob.cl](mailto:constanza.mellado@slepvaldivia.gob.cl), teléfono 56996983295. De igual forma, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas. Se capacitará al funcionariado sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, a través de la Unidad de Prevención de Riesgos en conjunto con el Instituto de Seguridad Laboral y sus asesoras técnicas psicosociales, tanto de manera presencial, como remota, en las cuales se realizará la difusión del protocolo CEAL SM SUSESO, la conformación de los comités de aplicación de los riesgos psicosociales, la ejecución del instrumento de medición (cuestionario CEAL SM), por cada centro de trabajo dependiente del Servicio Local de Educación Pública de Valdivia, el análisis de los resultados y la difusión de éstos y las medidas de prescripción que estos arrojen, su implementación y el reforzamiento de factores protectores ya existentes el responsable de esta actividad será doña Constanza Mellado Pérez, conjuntamente con el organismo administrador del Seguro de la Ley N° 16.744 Instituto de Seguridad Laboral.

Los/as funcionarios/as podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el protocolo a la profesional de gestión de personas Constanza Mellado Pérez, a través de la dirección de correo electrónico previamente señalada.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/UJZSB5-627>

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciados corresponden a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Kristina Varela Romero	Profesional de Gabinete	<a href="mailto:Kristina.varela@slepvaldivia.gob.cl">Kristina.varela@slepvaldivia.gob.cl</a>
Constanza Mellado Pérez	Profesional de Gestión de Personas	<a href="mailto:Constanza.mellado@slepvaldivia.gob.cl">Constanza.mellado@slepvaldivia.gob.cl</a>
David González Tragolaf	Profesional de Remuneraciones	<a href="mailto:David.gonzalez@slepvaldivia.gob.cl">David.gonzalez@slepvaldivia.gob.cl</a>

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

La gestión del riesgo debe incorporar dimensiones que visibilicen las desigualdades de género que generan la violencia de género, por ejemplo, brechas salariales, sexismo, uso de la palabra en espacios de intercambio laboral de equipos, entre otros.

## **XXXII. GESTIÓN PREVENTIVA**

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

El Servicio Local de Educación Pública de Valdivia se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos. El Servicio Local de Educación Pública de Valdivia elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

## **XXXIII. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE VALDIVIA**

El Servicio Local de Educación Pública de Valdivia declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, ni de ningún tipo de discriminación arbitraria, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de los/as funcionarios/as.

El Servicio Local de Educación Pública de Valdivia reconoce que el acoso y la violencia pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/UJZSB5-627>

comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la Dirección de la Institución como por el funcionariado que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo).

La política se dará a conocer al funcionariado mediante difusión en la página web del Servicio Local de Educación Pública de Valdivia.

#### **XXXIV. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO**

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se ha realizado con perspectiva de género y con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad o del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, como asimismo de la Asesora Jurídica de la Subdirección de Gestión de Personas.

Cabe señalar que la identificación de los factores de riesgo se ha establecido en base al levantamiento de la información de las denuncias por enfermedad profesional ingresadas en el primer semestre del año 2024 y que son las que a continuación se detallan:

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Carga de trabajo, sobre carga laboral
Falta de reconocimiento al esfuerzo
Inequidad en la distribución de las tareas
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas
Discriminaciones arbitrarias
Conductas de acoso sexual
Violencia externa
Inducir a error a los funcionarios en el desempeño de sus tareas
Falta de conciliación entre vida laboral y familiar
Escaso apoyo social de la jefatura o de la organización
Hostilidad de Pares
Liderazgo disfuncional
Conflictos Interpersonales recurrentes
Condiciones organizacionales estresantes
Violencia o acoso desde usuarios/violencia desde personas ajenas al Servicio
Ausencia de información necesaria para que los funcionarios realicen tareas asignadas
Falta de adaptación a los cambios organizacionales y tecnológicas (traspaso servicio educativo)
Hostilidad de los usuarios por falta de adaptación al cambio

#### **XXXV. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN**

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/UJZSB5-627>

✓ En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

✓ Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los funcionarios/as de las áreas o unidades afectadas.

✓ Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que el Servicio Local de Educación Pública de Valdivia abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.

✓ Además, el Servicio Local de Educación Pública de Valdivia organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

✓ Se desarrollarán actividades que convoquen a toda la comunidad educativa, realizando focos temáticos pertinentes y con perspectiva de género, considerando situaciones que han sucedido con anterioridad, enmarcadas en los programas de trabajo de equidad de género.

Las jefaturas y funcionariado se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

Las medidas ya señaladas previamente, que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, en el programa preventivo del Servicio Local de Educación Pública de Valdivia, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer al funcionariado a través de medios electrónicos, siendo los responsables de la difusión tanto los funcionarios señalados en este protocolo, como asimismo, los Comités Paritarios, las Duplas Psicosociales, los Encargados de Convivencia Escolar y los Directores de Establecimientos Educativos y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con la abogada doña María Fernanda Hermosilla Vásquez y la Previsionista de Riesgos doña Jessica Vásquez Mascareño, cuyas direcciones de correos electrónicos y teléfonos ya se encuentran previamente señaladas en el presente instrumento

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
Capacitaciones
Difusiones
Sensibilizaciones
Afiches
Grupos focales
Líneas de apoyo preventivo psicológico
Asesoría técnica psicosocial
Priorización de establecimientos educacionales, en programas de vigilancia psicosocial
Intervención para implementación de medidas y apoyo a los equipos directivos para enfermos profesionales
Coaching de liderazgo para manejo de conflictos



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/UJZSB5-627>

## XXXVI. MECANISMO DE SEGUIMIENTO

El Servicio Local de Educación Pública de Valdivia, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el Comité de Aplicación del cuestionario CEALSM y la Asesora Jurídica de la Subdirección de Gestión de Personas evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

El mínimo evaluativo serán los siguientes indicadores que permitirán evaluar el impacto del protocolo:

- ✓ N° de denuncias desagregadas por sexo/género.
- ✓ N° de acciones de prevención con perspectiva de género.
- ✓ Porcentaje de personas capacitadas o sensibilizadas en materias de prevención.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación. Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por los/as funcionarios/as, solicitándolo a la abogada doña María Fernanda Hermosilla Vásquez, Asesora Jurídica de la Subdirección de Gestión de Personas. El siguiente recuadro contiene ejemplos que deben adaptarse según la realidad del Servicio Local:

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
En proceso	Designación de representantes de gremios y sindicatos para formar parte de los comités de aplicación de riesgo psicosocial
En proceso	Aplicación del protocolo CEAL SM SUSESO

## XXXVII. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

El Servicio Local de Educación Pública de Valdivia 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.

## XXXVIII. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a los/as funcionarios/as, mediante los siguientes medios: medios electrónicos, video conferencia y capacitaciones presenciales. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad. Igualmente, el protocolo se dará a conocer al funcionariado al momento de la contratación.

## ARTÍCULO SEGUNDO:

**DÉJASE ESTABLECIDO** que el presente Protocolo de Prevención de violencia, maltrato, acoso laboral y sexual del Servicio Local de Educación Pública de Valdivia, comenzará a regir desde la fecha en que la presente Resolución Exenta, quede totalmente tramitada.

## ARTÍCULO TERCERO:



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/UJZSB5-627>

**DIFÚNDASE** el contenido de esta Resolución Exenta a todos/as los/las funcionarios/as del Servicio Local de Educación Pública de Valdivia.

**ARTÍCULO CUARTO:**

**PUBLÍQUESE** la presente Resolución en el banner de Gobierno Transparente de conformidad con el artículo 7 letra g) de la Ley N° 20.285 sobre acceso a la Información Pública.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y REGÍSTRESE;**

**JUAN CARLOS DURÁN GARCÍA  
DIRECTOR EJECUTIVO  
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE VALDIVIA**

**DISTRIBUCIÓN:**

- . Archivo Servicio Local de Educación Pública de Valdivia.
- . Gabinete Servicio Local de Educación Pública de Valdivia.
- . Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/UJZSB5-627>