



APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, EN LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA VALLE DIGUILLÍN.

VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley N° 21.040, que crea el Sistema de Educación Pública; en la Ley N° 21.722, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2025; en el Decreto Supremo N° 100 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile; en el Decreto con Fuerza de Ley 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 la Ley N° 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado; El Decreto con Fuerza de Ley N° 1/19.653, 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; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo; en el Decreto N° 122 que Promulga el Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso, de la Organización Internacional del Trabajo; en la Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual; en la Ley N° 20.607, que sanciona las prácticas de acoso laboral; en la 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; Decreto N° 21, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que 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; en el Oficio N° E516610, de fecha 19 de julio de 2024, de la Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las 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; en el Ord. N° PIN-OO-00560-2024, de 19 de julio de 2024, del Servicio Civil, que informa lineamientos para la implementación de la Ley N° 21.643 "Ley Karin" en los Servicios Públicos; el DFL 46 que Fija Planta de Personal del Servicio Local de Educación Pública que comprende las comunas de Chillán, Chillán Viejo, Bulnes, El Carmen, Pemuco, San Ignacio y Yungay y otras materias que indica; el Decreto Supremo N° 20, de fecha 31 de Enero de 2025, que Designa Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública de Diguillín y en la

pág. 1



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/GBS08O-407>

Resolución N° 36, de 2024, de la Contraloría General de la República, que fija Normas sobre exención del trámite de toma de razón.

CONSIDERANDO:

1) Que, según lo establecido en el artículo 16 de la Ley N° 21.040, que Crea el Sistema de Educación Pública, los Servicios Locales de Educación Pública son órganos públicos funcional y territorialmente descentralizados, con personalidad jurídica y patrimonio propios, los que se relacionan con el presidente de la República a través del Ministerio de Educación;

2) Que, el Servicio Local de Educación Pública Valle Diguillín, inició sus funciones el día 1° de marzo de 2024, de conformidad con lo establecido en los artículos 55 y siguientes del Decreto N° 162, de 2022, del Ministerio de Educación;

3) Que, la Constitución Política de la República de Chile, en su artículo 19, número 1°, garantiza el Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas; Luego, en el número 4°, garantiza el Respeto y la protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia.

4) Que, el Estado de Chile, ratificó el Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso, de la Organización Internacional del Trabajo, mediante la promulgación del Decreto N° 122, del año 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores, el que dispone en el artículo 4 N° 1 que *“Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”*.

5) Que, en el mes de enero del año 2024, se promulgó la Ley N°21.643 que modificó el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materias de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, la cual modifica e incorpora definiciones legales, medidas de prevención y resguardo en la materia, perfeccionando los procedimientos de investigación.

6) Que, el inciso 1° del artículo 14 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del año 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, dispone 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. Podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la Ley N°16.744, en los casos que correspondan.”*



7) Que, el artículo 6° del Decreto 21, del año 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que 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, dispone en sus literales a) y b) que son obligaciones generales de los empleadores -entre otras- elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la Ley; y, un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

8) Que, con fecha 19 de julio de 2024, a través del Ord. N°PIN-OO-00560-2024, la Dirección Nacional del Servicio Civil informa lineamientos para la implementación de la Ley N°21.643 en los servicios públicos, de conformidad a lo dispuesto en la letra q) del artículo 2 del artículo vigésimo sexto de la Ley N°19.882, que regula la nueva política de personal a los funcionarios públicos.

9) Que, con fecha 19 de julio de 2024, mediante Oficio N°E516610, la Contraloría General de la República imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N°21.643 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.

10) Que, teniendo presente las instrucciones antes indicadas, el Departamento de Gestión de Personas del Servicio Local de Educación Pública Valle Diguillín, ha desarrollado el Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, para la administración central de dicha entidad y un Procedimiento para la denuncia, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, el que fue aprobado por el Director Ejecutivo del Servicio.

11) Que, acorde con lo previsto en el artículo 3° de la Ley N°19.880, las decisiones escritas que adopte la Administración se expresarán por medio de actos administrativos, los cuales son decisiones formales que emiten los órganos de esta y que contienen declaraciones de voluntad, realizadas en el ejercicio de una potestad pública, los que toman la forma de decretos supremos o resoluciones, por lo que la decisión del referido organismo debe materializarse en el respectivo acto administrativo.

RESUELVO:

1°) **APRUÉBESE** en todas sus partes el **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO** de los funcionarios de la administración central del Servicio Local de Educación Pública Valle Diguillín, y su **PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**, cuyo texto es el siguiente:



SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA VALLE DIGUILLÍN

ELABORA/MODIFICA	REvisa	APRUEBA
 <p style="text-align: center;">77</p> <p style="text-align: center;">Cristian Solis Sepúlveda Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas</p>	<p style="text-align: center;"><i>[Handwritten Signature]</i></p> <p style="text-align: center;">Jennifer Aguilera Cruz Profesional de Jurídico y Transparencia.</p>	 <p style="text-align: center;"><i>[Handwritten Signature]</i></p> <p style="text-align: center;">Cristian Solis Sepúlveda Director Ejecutivo.</p>



Contenido

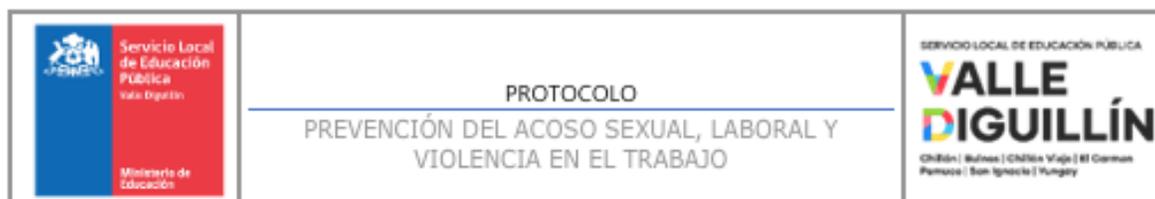
1. Cuadro de síntesis.....	3
3. Objetivo	4
4. Alcance	4
5. Documentos de referencia.....	5
6. Definiciones	5
Conceptos básicos.....	5
Medidas correctivas.....	5
Medidas de resguardo.....	5
Riesgo laboral	5
Conceptos específicos respecto a acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo	5
Acoso laboral.....	5
Acoso sexual	6
Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	7
Conductas incívicas	7
Sexismo	8
7. Principios.....	8
8. Derechos y deberes de funcionarios(as) del Servicio	9
9. Identificación de peligros y riesgos	10
10. Medidas para prevenir y controlar riesgos.....	10
11. Medidas de protección a personas trabajadoras ante violencia en el trabajo, acoso sexual y acoso laboral	12
12. Medidas para el resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados.....	12
13. Matriz de riesgos psicosociales.....	13
14. Difusión.....	13



1. CUADRO DE SÍNTESIS

Derecho protegido:	Toda persona, con ocasión del trabajo, tiene el derecho a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual				
7Riesgo psicosocial identificado*1	Violencia y Acoso Laboral				
Actores:	Directivos(as) y Jefaturas				
	Comité de Aplicación CEAL-SM – Comité Paritario				
	Otras instancias de representación funcionaria				
	Trabajadores y trabajadoras				
	Terceros				
Conductas y su direccionalidad:	Conductas incívicas	Sexismo	Acoso laboral	Acoso Sexual	Violencia en el trabajo
Horizontal:	x	x	x	x	-
Vertical descendente:	x	x	x	x	x
Vertical ascendente:	x	x	x	x	x
Mixto o complejo	x	x	x	x	x
Medidas:	Para prevenir y controlar riesgos	Protección de trabajadores(as)		Resguardo y privacidad de la honra	
Principios:	Enfoque de género y diversidad	Universalidad e inclusión	Enfoque preventivo y gestión de riesgos	Solidaridad y participación social	Mejora continua y responsabilidad compartida





2. INTRODUCCIÓN

En el marco de la implementación de la Ley N°21.643, el **Servicio Local de Educación Pública Valle Diguillín** ha elaborado el presente protocolo, que contempla las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo en consideración los derechos fundamentales garantizados en la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 consagra el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y luego, en el N°4, el Respeto y la protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia.

A su turno, el artículo 84 del Decreto con Fuerza de Ley 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 sus literales l) y m) establecen prohibiciones generales para los servidores públicos: Por una parte, la prohibición de realizar cualquier acto que atente contra la dignidad de otros funcionarios, como el acoso sexual y, por otra, el acoso laboral.

Finalmente, el artículo 2, inciso 2° del Código del Trabajo, 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.

3. OBJETIVO

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se fomente 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.

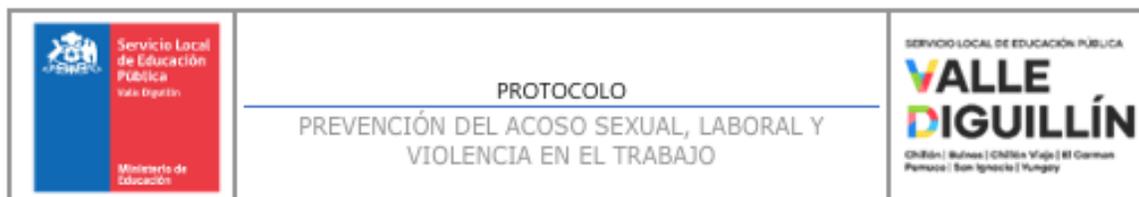
Para ello, el Servicio Local de Educación Pública Valle Diguillín se compromete con responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo y junto con quienes se desempeñen en el Servicio, a gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo a través de los correspondientes instrumentos de gestión.

4. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en este documento se aplicarán a todas las personas que se desempeñen en el Servicio Local de Educación Pública Valle Diguillín, independiente de sus cargos, calidad jurídica y/o relación contractual, así como también a estudiantes en práctica o en pasantías.

Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, prestadores(as) de servicios profesionales, personal subcontratado, personas usuarias o clientes que acudan a las dependencias del Servicio.





5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Decreto con fuerza de ley N° 1 de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.575, Orgánica constitucional de bases generales de la Administración del Estado.
- Decreto con fuerza de ley N° 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- Ley N°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.
- Decreto N° 2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024-2028.
- Decreto N° 21 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que 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.
- Dictamen N° E516610N24 de Contraloría General de la República.
- Lineamientos de la Dirección Nacional de Servicio Civil para la implementación de la Ley N°21.643 en los servicios públicos, de 19 de julio de 2024.
- Circular N° 3813 de 2024, de la Superintendencia de Seguridad Social.

6. DEFINICIONES

Conceptos básicos

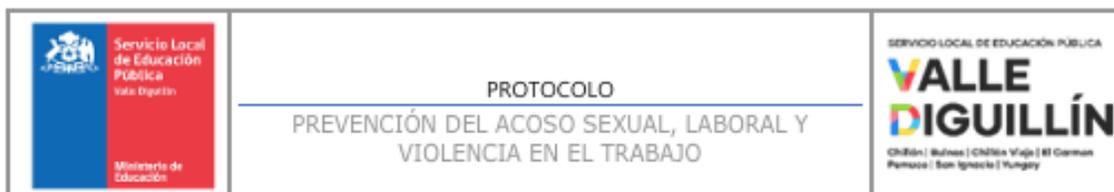
- **Medidas correctivas:** son aquellas que se implementan por parte del servicio para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento que lo regule, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del presente protocolo.
- **Medidas de resguardo:** acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del servicio una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- **Riesgo laboral:** posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

Conceptos específicos respecto a acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

- **Acoso laboral:** toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por una o más personas trabajadoras, en contra de otro u otros integrantes de la organización, 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.

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.

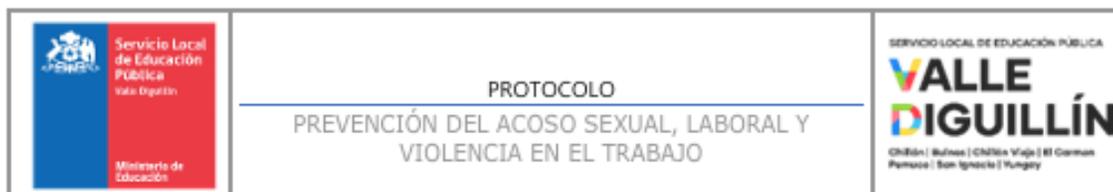
- Juzgar el desempeño de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de una jefatura o por iniciativa de compañeros de trabajo.
- Uso 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 una persona trabajadora a permanecer sin tareas que realizar u obligar a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrar 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 otras personas 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.

Se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- **Acoso horizontal:** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentren en similar jerarquía dentro de la empresa.
- **Acoso vertical descendente:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas con algún grado de jerarquía, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características y que está dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente inferior.
- **Acoso vertical ascendente:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigidas a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior, 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 coexisten acoso vertical ascendente o descendente.
- **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.

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.

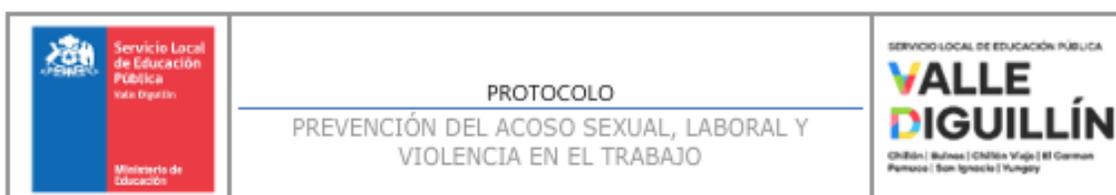
Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas 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 consentido, que va desde manoseos hasta violación. 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.
- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros. 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 trabajadoras o su potencial muerte.
 - Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
 - **Conductas incívicas:** 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 las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales conductas incívicas 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 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.
-
- **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 sexo genéricas 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 sexo genéricas.
- 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:

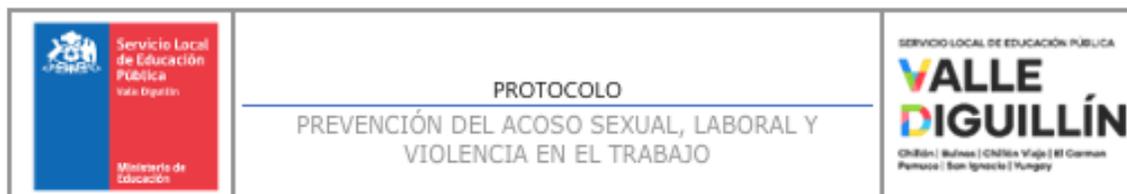
- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining".
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "manterrupting".
- Todas 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 conductas incívicas, 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 trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador 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 trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

7. PRINCIPIOS

El **Servicio Local de Educación Pública Valle Diguillín** se compromete a dar pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, aprobada a través del Decreto N° 2, de 7 de mayo de 2024 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 16.744.





- **Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental:** Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.
- **Enfoque de Género y Diversidad:** La perspectiva de género y diversidad se integra en todos los ámbitos de la política, garantizando equidad e igualdad entre las personas trabajadoras. Se reconoce la importancia de abordar riesgos específicos relacionados con diferencias y expectativas sociales, promoviendo medidas de prevención y protección adaptadas.
- **Universalidad e Inclusión:** La universalidad e inclusión se refuerzan, llegando a todas las personas trabajadoras, independientemente de su condición de empleo, incluyendo discapacidad, estado migratorio, edad o práctica laboral. Las medidas serán equitativas, inclusivas, sin discriminación, aplicando enfoques de género y diversidad.
- **Enfoque Preventivo y Gestión de Riesgos:** El enfoque principal de la Política es preventivo, priorizando la eliminación o control de riesgos desde el diseño de sistemas productivos y puestos de trabajo. La gestión preventiva se fortalecerá con políticas, organización preventiva, identificación de peligros, evaluación de riesgos y programas efectivos.
- **Solidaridad y Participación Social:** La solidaridad será esencial en el sistema de aseguramiento de riesgos en el trabajo, financiado por las entidades empleadoras. La participación y diálogo social se promoverán a nivel nacional, regional y local, con criterios de proporcionalidad, representatividad y enfoque de género y diversidad.
- **Mejora Continua y Responsabilidad Compartida:** Se establece un compromiso con la mejora continua, revisando permanentemente los procesos de gestión preventiva. Las entidades empleadoras asumen la responsabilidad de la gestión de riesgos, con colaboración de las personas trabajadoras. Empresas principales y usuarias tienen deberes claros en seguridad y salud en el trabajo.

8. DERECHOS Y DEBERES

De funcionarios y funcionarias:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral seguro, libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y 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/os sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta el servicio, y de monitoreo y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

Del servicio:

- 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 las personas trabajadoras.
- 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 la persona denunciante, víctima o las y los testigos no sean revictimizados(as) y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear el cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, e incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

9. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS

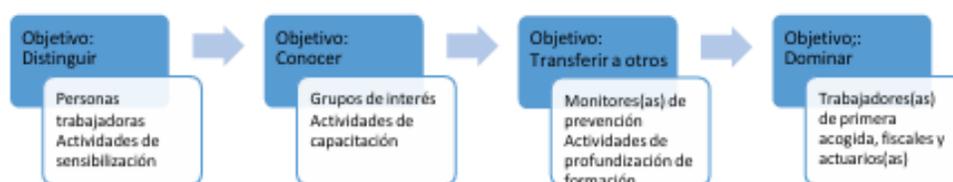
La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas.

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 las conductas incívicas 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.

Para ello, el servicio deberá aplicar y analizar los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM, complementándose con 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 el servicio, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

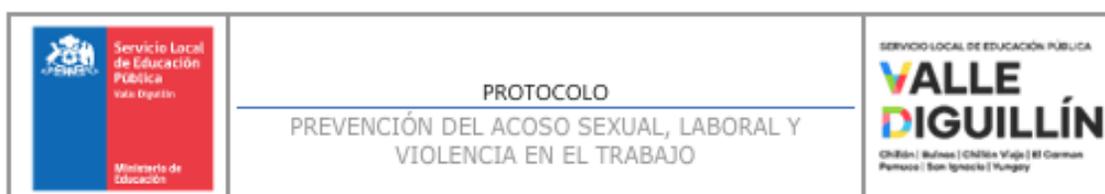
10. MEDIDAS PARA PREVENIR Y CONTROLAR RIESGOS

Se programará e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual en la institución llevando a cabo el siguiente modelo:



Funcionarios(as): Deberán distinguir las nociones básicas y características de acoso laboral, sexual, violencia en el trabajo, incivismo y sexismo, así como a quien recurrir y cómo proceder. Será responsabilidad del servicio y de los funcionarios y funcionarias tomar conocimiento de 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.





Directivos(as), coordinaciones y distintas instancias de representación funcionaria, entre ellas la asociación de funcionarios(as), el comité paritario de higiene y seguridad, la junta calificadora y otras deberán distinguir los conceptos que caracterizan y diferencian particularmente el acoso laboral, sexual, violencia en el trabajo del incivismo y sexismo, así como a quien recurrir en términos específicos y en conocimientos de plazos e instancias.

Por su parte, un grupo natural de funcionarios(as) en las respectivas dependencias, podrán ir adoptando roles de **monitores(as) y/o embajadores(as) de prevención y buen trato**, y serán funcionarios(as) reconocidos por sus propios pares y/o jefaturas como personas referentes para un modelamiento conjunto permanente de la extinción de este tipo de conductas y por el contrario, la promoción del buen trato.

Por último, un grupo más pequeño de funcionarios(as) cumplirán labores ajenas y complementarias a sus cargos como **personas encargadas de dar primer auxilio psicológicos** a víctimas de este tipo de conductas, orientarán respecto a la información y apoyarán la presentación de denuncias; ejercerán **como fiscales o actuarios/as** en investigaciones sumarias o sumarios administrativos dispuestos por denuncias en esta materia, y por lo tanto contarán con un dominio conceptual y procedimiento avanzado y referente para la institución.

El servicio socializará esta estructura a sus funcionarios y funcionarias, así como las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante actividades de sensibilización, talleres y capacitación.

Finalmente, este protocolo y las medidas que dispone se darán a conocer a quienes trabajan en el Servicio Local de Educación Pública Valle Diguillín mediante medios de comunicación interna tal como intranet, correos institucionales, boletines informativos.

Preliminarmente, mientras se asienta y desarrolla esta estructura para la prevención, las personas trabajadoras podrán plantear sus dudas y realizar sugerencias en relación a las medidas preventivas y/o se podrán comunicar con:

- Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas
- Coordinación de Gestión y Desarrollo de Personas
- Profesionales de Gestión de Personas

Nº	Medidas de prevención a implementar ¹
1	Programar y ejecutar reuniones de socialización y difusión de los alcances Ley Karin; para cada uno de los grupos de interés identificados como críticos.
2	Programar y ejecutar reuniones de socialización y difusión de medidas de prevención y resguardo para cada uno de los grupos de interés identificados como críticos.
3	Programar y ejecutar la socialización y difusión del procedimiento para la denuncia e investigación del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo para cada uno de los grupos de interés identificados como críticos.
4	Elaborar y socializar un glosario de término y/o decálogo de actitudes y comportamientos en el ámbito laboral que muestre lo permitido y no permitido
5	Actualizar el código de ética institucional de modo de poder abortar actitudes y comportamientos de incivismo que pudieran ocurrir al interior de la organización y la forma de abordarlos.

¹ Se consideran como grupos de interés identificados como críticos, en esta tabla: 1)Alta Dirección del Servicio; 2)Jefaturas intermedias 3)Instancias de participación funcionaria; 4)Personas trabajadoras



 <p>Servicio Local de Educación Pública Valle Diguillín Ministerio de Educación</p>	<p>PROTOCOLO</p> <p>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p>	<p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>VALLE DIGUILLÍN</p> <p>Chilón Bulnes Canela Vieja El Carmen Pemuco San Ignacio Tinguay</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

6	Incentivar a las jefaturas y funcionarios(as) a la búsqueda de instancias de mediación y resolución de conflictos interpersonales generados en el contexto laboral.
7	Formar a funcionarios/as con diversos niveles de responsabilidad para que puedan orientar, informar y realizar una primera acogida a persona que hayan sufrido un acoso laboral/sexual
8	Disponer un plan de comunicación relativo al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
9	Programar y disponer la participación de funcionarios(as) en el curso Violencia de género, Prevenir del Servicio Civil, entre otros.
10	Programar y disponer la participación de funcionarios(as) con responsabilidad en evaluación del desempeño en talleres de retroalimentación desde la perspectiva de buen trato

11. MEDIDAS DE PROTECCIÓN A PERSONAS TRABAJADORAS ANTE VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.

N°	Medidas de protección a implementar
1	Actualizar procedimiento para la denuncia, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo en cumplimiento de normativa vigente
2	Desarrollar y socializar recomendaciones de autocuidado básico ante la exposición en calidad de afectado/a directo/a o indirecto/a (testigo) ante conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo
3	Garantizar que existan funcionarios(as) capacitados en primera acogida para escuchar, acoger y orientar a la persona afectada directa o indirectamente.
4	Garantizar el acceso a instancias y servicio de asesoramiento a trabajadores(as) respecto a la información requerida para presentación de una denuncia disponiendo y socializando estas instancias.
5	Garantizar el acceso a instancias de primera acogida y/o apoyo psicológico externo para trabajadores(as) afectados, disponiendo y dando a conocer esas instancias por el servicio en caso de necesidad.

12. MEDIDAS PARA EL RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS(AS) EN LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN, DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

N°	Medidas para el resguardo de la privacidad y la honra
1	Desarrollar y contar con canales de denuncia de acceso universal, confidenciales y accesibles que protejan la privacidad y seguridad de los denunciantes, evitando represalias.
2	Limitar el acceso a la información relacionada con la investigación sólo a las personas estrictamente necesarias, como funcionarios(as) con responsabilidades sobre la materia y asegurar que toda la documentación se maneje de forma confidencial.
3	Entrevistas Privadas: Conducir las entrevistas y reuniones relacionadas con la investigación en espacios privados y adecuados para garantizar la confidencialidad y la comodidad de todos los involucrados.



13. MATRIZ DE RIESGOS PSICOSOCIALES

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO			
I.- Descripción básica de la(s) tareas que se realizan en el Centro de Trabajo:			
Trabajo administrativo (desde la perspectiva Psicosocial)			
II.- Matriz de riesgos			
Tarea	Riesgo específico	Clasificación de riesgos	Medida de control de Prevención
Procesamiento de información y elaboración de documentos. Organización y gestión de actividades, reuniones. Gestión y respuesta de correos electrónicos y atención de llamadas. Procesamiento de datos, así como la coordinación de tareas y proyectos con otras áreas internas y externas.	Riesgo psicosocial, Violencia y Acoso Laboral	Moderado	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programar y ejecutar reuniones de socialización y difusión de los alcances Ley Karin a grupos de interés 2. Programar y ejecutar reuniones de socialización y difusión de medidas de prevención a grupos de interés 3. Programar y ejecutar la socialización y difusión del procedimiento para la denuncia e investigación del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a grupos de interés 4. Elaborar y socializar un glosario de término y/o decálogo 5. Actualizar el código de ética institucional 6. Incentivar a las jefaturas y funcionarios(as) a la búsqueda de instancias de mediación y resolución de conflictos 7. Formación de funcionarios/as con diversos niveles de responsabilidad en primera acogida y auxilio psicológico 8. Disponer un plan de comunicación de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo 9. Programar y disponer la participación de funcionarios(as) en cursos sobre la materia 10. Programar y disponer la participación de evaluadores(as) en taller de retroalimentación desde la perspectiva de buen trato

14. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios:

- Circular, Memorándum u oficios
- Correos electrónicos
- Boletines informativos
- Reuniones presenciales
- Reuniones virtuales
- Talleres
- Capacitaciones
- Webinars



SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA,
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL,
SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA
VALLE DIGUILLÍN

ELABORA/MODIFICA	REvisa	APRUEBA
  Cristian Solís Sepúlveda Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas.	 Jennifer Aguilera Cruz Profesional de Jurídica y Transparencia.	  Claudio Guíñez Pacheco Director Ejecutivo Slep Valle Diguillín.



INDICE

I.	PARTE PRELIMINAR	3
1.	OBJETIVO	3
2.	ALCANCE	3
3.	MARCO NORMATIVO.....	3
4.	PRINCIPIOS ORIENTADORES (En orden alfabético A-Z)	4
5.	MARCO CONCEPTUAL: DEFINICIONES DE CONDUCTAS (Orden A-Z)	7
	• 5.1 ¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?	7
	• 5.2 ¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL?	8
	• 5.3 ¿QUÉ ES LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO?	11
6.	MARCO CONCEPTUAL: OTRAS DEFINICIONES (Orden A-Z)	12
7.	MEDIDAS DE AUTOPROTECCIÓN.....	16
II.	PARTE PROCEDIMENTAL	17
8.	DENUNCIA	17
8.1	PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA	18
8.2	CANALIZACIÓN DE LA DENUNCIA	19
8.3	ENVÍO DE DENUNCIA A JEFATURA SUPERIOR DEL SERVICIO.....	19
8.4	DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE	22
9.	INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA.....	22
10.	MEDIDAS DE RESGUARDO.....	24
11.	SANCIONES ADMINISTRATIVA.....	25
12.	RECURSOS ADMINISTRATIVOS.....	26
13.	ROLES Y RESPONSABILIDADES (ORDEN A-Z).....	26
14.	OBLIGACIONES	28
III.	ANEXOS Y REGISTROS	30
15.	REGISTRO, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LA DENUNCIA.....	30
16.	ANEXOS.....	30



I. PARTE PRELIMINAR

1. OBJETIVO

El presente documento tiene por objeto; establecer los principios, normas, responsabilidades y procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como también establecer mecanismos destinados a la prevención de este tipo de violencia en el lugar de trabajo.

2. ALCANCE

Este procedimiento es aplicable a todo el personal con cargos directivos, planta, contrata, honorarios y alumnos o alumnas en práctica de la administración central del Servicio Local de Educación Pública Valle Diguillín, los que para efectos del presente procedimiento se denominarán "funcionarios(as)".

Los(as) funcionarios(as) que se encuentren en la necesidad de que se investigue y sancione una conducta constitutiva de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, podrá solicitar la aplicación de este procedimiento.

Asimismo, las directrices de este procedimiento, también se aplicarán respecto del personal de empresas externas, proveedores y proveedoras transitorios o permanentes, vinculado a lo dispuesto en el artículo 2 letra c) del Código del Trabajo.

3. MARCO NORMATIVO

- Decreto con fuerza de ley N° 1 de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.575, Orgánica constitucional de bases generales de la Administración del Estado.
- Decreto con fuerza de ley N° 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- Decreto con fuerza de ley N°46, de 2019 del Ministerio de Educación, que fija la planta del Servicio Local de Educación Pública Valle Diguillín.
- Ley N°21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral y su reglamento
- Resoluciones N°1 y N°2, ambas de 2017, de la Dirección del Servicio Civil.
- NCh 3262-2021 - Sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- 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.



- Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo.
- Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación.
- Ley N° 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, modificando el Estatuto Administrativo.
- Ley N° 21.675, que determina medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.
- Norma de Aplicación General N° VII sobre Orientaciones en Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral, del Servicio Civil, año 2018.
- Decreto N° 21 del Ministerio del Trabajo que aprueba Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso laboral o de violencia en el trabajo.
- Dictamen N° E516610 de Contraloría General de la República del 19 de julio 2024
- Dictamen N° E523936N24 de Contraloría General de la República del 06 de agosto 2024

4. PRINCIPIOS ORIENTADORES (En orden alfabético A-Z)

Autonomía de la mujer: Todos los procesos deberán contar con la capacidad de tomar libremente las decisiones que afecten la vida de la mujer en condiciones de igualdad.

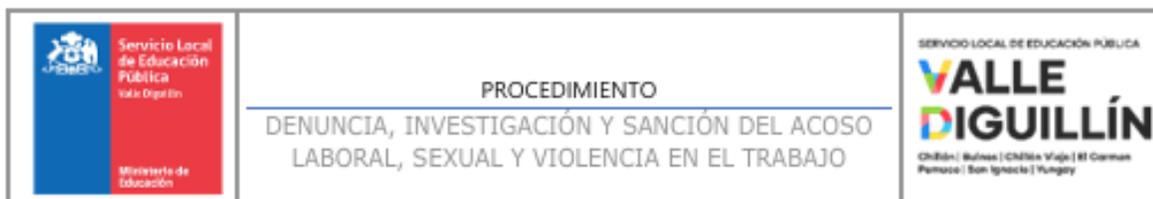
Celeridad: El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

Centralidad en las víctimas: Los procedimientos tendrán por finalidad lograr la máxima satisfacción posible de los derechos de las víctimas, la justicia, la reparación y la no repetición de las circunstancias que motivaron la investigación.

Confidencialidad: Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que acceden 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 se tenga acceso con ocasión de la relación laboral. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones según lo amerite el caso.

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.

Debida diligencia: Quienes investiguen y/o juzguen hechos de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo con conductas de violencia de género y quienes se encuentren a cargo de la protección y la seguridad de las víctimas deberán adoptar medidas oportunas, idóneas, independientes, imparciales y exhaustivas para garantizar el derecho de las víctimas a una vida libre de violencia, al acceso a la justicia y a la reparación. Deberán considerar especialmente las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que pueden hallarse. Asimismo, deberán garantizar el derecho de las víctimas a participar del procedimiento y acceder a la información sobre el estado de la investigación.

Debido proceso: El proceso investigativo debe garantizar a los funcionarios(as) 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 puedan 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 reglamento normado por el Ministerio del Trabajo y en el presente procedimiento.

Idoneidad: Los actores que participen en la temática y procesos relativos a acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, deben contar con las habilidades y capacidades propias que correspondan y que le permitan realizar un trabajo de calidad que asegure una investigación razonable.

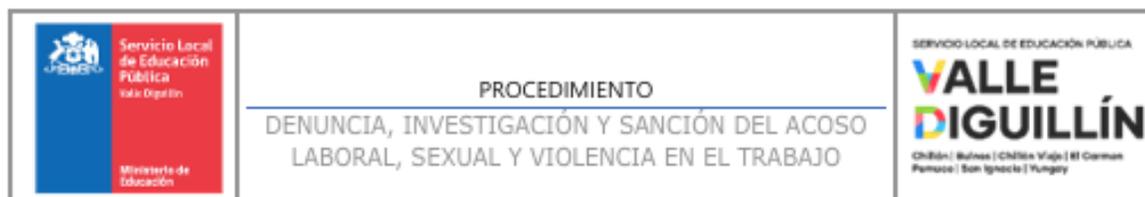
Imparcialidad: Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

Interdependencia: Se deberá respetar que entre los derechos humanos no existe ninguna jerarquía, por lo que están relacionados entre sí de forma tal, que es imposible su plena realización sin la satisfacción simultánea de otros derechos

Legalidad: Los hechos que justifican la instrucción de un procedimiento disciplinario deben sujetarse a lo establecido en la normativa vigente. En el mismo, se establecen las etapas del procedimiento, las facultades de los órganos intervinientes y las sanciones aplicables para cada caso, debiendo los participantes sujetarse a dichas normas.

No discriminación: El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes a 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.

No re victimización 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 denunciante pueda verse nuevamente lesionada, vulnerada o afectada como consecuencia de la conducta denunciada y de la exposición de los hechos, 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. Los o las intervinientes del presente procedimiento deberán adoptar todas las medidas necesarias -que correspondan- para efectos de otorgar el debido resguardo de la víctima, desde que se toma conocimiento de la denuncia.

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 objeto 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.

Presunción de inocencia: Sólo podrán aplicarse sanciones cuando haya culminado completamente el sumario administrativo y que éste haya arrojado la efectividad de los hechos denunciados.

Probidad administrativa: El principio de 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.

Progresividad: Los procedimientos deberán mantener un progreso para lograr el pleno cumplimiento, tomando todas las medidas a corto, mediano y largo plazo que sean necesarias a fin de que el curso de este sea expedito y lo más eficaz posible.

Proporcionalidad de la sanción: Toda medida disciplinaria debe aplicarse en relación al mérito del proceso y a la gravedad de la infracción cometida.

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.

Responsabilidad: Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con total seriedad, conociendo que, frente a una denuncia basada en argumentos, evidencia u otros que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

Universalidad: Se deberá garantizar el goce de derechos humanos que abarca a todas las personas por igual simplemente por su condición de ser humano.

5. MARCO CONCEPTUAL: DEFINICIONES DE CONDUCTAS (Orden A-Z)

Es necesario definir los conceptos de que trata este documento para que las y los funcionarios(as) puedan distinguir claramente las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo, para proceder a su denuncia con el objeto de garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana.

• 5. 1 ¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2 letra b) del Código del Trabajo, el acoso laboral 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.

Elementos que componen el acoso laboral:

- Sujeto activo:** Todo funcionario(a). Así, el empleador, los compañeros de trabajo, trabajadores subcontratados, entre otros.
- Sujeto pasivo:** Todo funcionario(a). De forma preponderante el género femenino y personas que no se identifiquen con el género dominante en la sociedad.
- Verbo rector:** Agredir u hostigar, por cualquier medio.
- Resultado:** Menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- Nexo causal:** Conexión entre la conducta del sujeto activo y el resultado

Ejemplos no excluyentes de conductas que dan lugar al acoso laboral, incluyendo lo señalado precedentemente:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con excesivo trabajo.



- Amenazar a la víctima o coaccionar.
- Quitar áreas claves de responsabilidad clave, ofreciendo a cambio tareas rutinarias, sin interés o inclusive, no otorgar trabajo a realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo sin más.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas con vistas a estigmatizarle ante otros u otras compañeros o compañeras o jefes o jefas.
- Ignorar o excluir, refiriéndose sólo a una tercera persona presente, simulando su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducir a cometer errores en su desempeño laboral, para así, acusar su negligencia o falta de profesionalismo.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, honra y profesionalismo.
- Ignorar sus éxitos profesionales o atribuirles maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él o ella, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o resultados obtenidos ante los o las demás funcionarios(as), caricaturizando o parodiando.
- Animar a otros compañeros y compañeras a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante persuasión, coacción o abuso de autoridad.

• 5.2 ¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL?

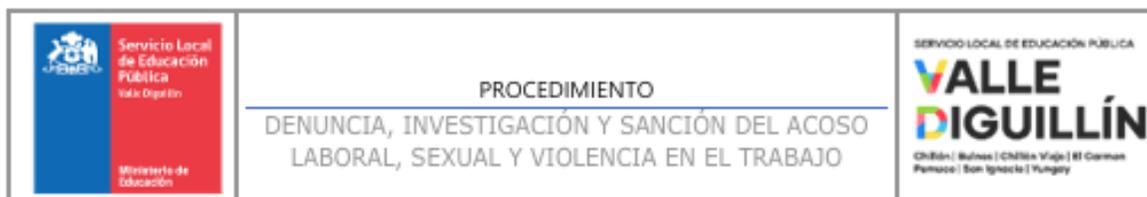
De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2 letra a) del Código del Trabajo, se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Así las cosas, constituyen un comportamiento intolerable, que atenta contra los derechos fundamentales de la persona.

El acoso sexual es un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones y puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres; sin embargo, variados informes de la Dirección del Trabajo demuestran que la mujer se convierte en la principal víctima, debido a que es, sobre todo una manifestación de desigualdad de género. Las mujeres se encuentran más propensas a sufrir acoso sexual porque culturalmente no se le asigna poder en este ámbito y/o se les percibe como "objeto sexual".

El artículo 2 inciso 2 del Código del Trabajo, dispone 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"*

En otras palabras, podemos precisar que nos encontramos en presencia de un acto de acoso sexual toda vez que una persona realice indebidamente, por cualquier medio, requerimiento, petición, u otro, de carácter sexual, no





consentidos por su receptor, perjudicando y perturbando gravemente el ambiente y situación laboral o las oportunidades de empleo.

Elementos que componen el acoso sexual:

- a) **Sujeto activo:** Todo funcionario(a), como el empleador, los compañeros(as) de trabajo, trabajadores subcontratados, entre otros, cuyas conductas puedan ser calificadas de hostigamiento de naturaleza sexual, sin importar ni su cargo ni ubicación jerárquica dentro del servicio, ni tampoco su sexo.
- b) **Sujeto pasivo:** Todo funcionario(a). De forma preponderante el género femenino y personas que no se identifiquen con el género dominante en la sociedad, víctima de la conducta calificada como acoso sexual.
- c) **Verbo rector:** Realizar requerimientos de carácter sexual.
- d) **Resultado:** que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- e) **Nexo causal:** Conexión entre la conducta del sujeto activo y el resultado.
- f) Debe tratarse de una acción indebida de carácter sexual.
- g) Realizada por una persona: significa que no sólo se incluye el acoso de un hombre hacia una mujer, sino también el acoso de una mujer hacia un hombre y el acoso entre personas del mismo sexo.
- h) Realizada por cualquier medio: significa que las conductas constitutivas de acoso sexual no se encuentran circunscritas a los acercamientos o contactos físicos no consentidos, sino que también se considera cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda presentar un requerimiento de carácter sexual indebido, por ejemplo: invitaciones impropias, propuestas verbales de carácter sexual, regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados, correos electrónicos o cartas personales con requerimientos sexuales, etc.
- i) Sin consentimiento: la falta de consentimiento es determinante, si la persona objeto de un requerimiento de esta naturaleza responde aceptando libremente y sin elemento de vicio, es decir, por su propia voluntad, no puede alegar posteriormente acoso sexual respecto del acto consentido.

El solo hecho de recibir el requerimiento sexual en un ambiente de subordinación económica y funcional, es decir, en un contexto de poder que limita las posibilidades de desempeñarse autónomamente, afecta las condiciones laborales de la víctima. En este contexto, lo verdaderamente amenazante o perjudicial consiste en el hecho de someter a la víctima al dilema de externalizar una opción que no buscó (aceptar o rechazar). Por eso se sostiene que no es el consentimiento, sino el deseo libremente manifestado el que revela la verdadera voluntad de la víctima, lo cual debe observarse en la conducta del sujeto pasivo, debiendo descartarse que el silencio o la mera pasividad constituyan deseo.

- Manifestación libre de la voluntad, exenta de vicios (error, fuerza y dolo).
 - Casos en que las víctimas tengan dificultades para expresar su consentimiento, o bien se vean imposibilitadas de darlo.
- j) Con amenaza, perjuicio laboral o a las oportunidades en el empleo. Esta se produce cuando se ve afectado el trabajo y perjudicadas las



oportunidades derivadas de este, como consecuencia del rechazo de la víctima a las conductas de acoso sexual. A contrario sensu, puede haber igualmente un perjuicio, cuando existe sumisión de la víctima, para no afectar las oportunidades nacidas de una decisión relativa a su empleo. De acuerdo con estudios doctrinarios la tipología de amenaza más frecuente reconoce dos tipos denominados comúnmente chantaje sexual y acoso sexual ambiental (Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EUA, 1980)¹.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto 122 que Promulga el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo, la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

En razón de la misma disposición citada, la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

La "laboralidad" del acoso viene dada porque ocurre durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, lo que incluye (según se dice en el artículo 3 del Convenio 190 de la OIT:

- (a) en el lugar de trabajo;
- (b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde este toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- (c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación;
- (d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información (ciberacoso);
- (e) en el alojamiento proporcionado por el empleador; y
- (f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo".

Ejemplos de otras conductas u acciones que dan lugar a una conducta de acoso sexual, cumpliendo con los elementos antes mencionados:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces con connotación sexual): equivale o corresponde a un contacto físico no deseado ni consentido, que varía desde tocamientos innecesarios e imprudentes, "palmaditas", pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, asimismo, se puede incluir el intento de violación y la coacción, presión, fuerza e imposición para tener relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual): incluye insinuaciones sexuales molestas, precipitados, indiscretos, inoportunos, insensatos, atrevidos, como también, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, aun siendo, que se ha señalado a priori, qué dicha instancia es

¹ <https://www.redalyc.org/pdf/105/10531453005.pdf>



incómoda, asimismo, se incluye en esta conducta los flirteos ofensivos y comentarios insinuantes u obscenos. Estas conductas son determinantes para cualificar a las o los acosados como objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.

- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en sexo. Produciendo en las o los afectados incomodidad, malestar, inclusive, sintiéndose eventualmente amenazados o amenazadas; afectando su situación u estadía laboral.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas ellas de carácter sexual): Corresponde a una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como por ejemplo: los insultos que dicen relación con el sexo y los comentarios de este estilo, como también, comentarios relativos al aspecto o vestimenta de carácter ofensivo. Es preciso señalar que, una conducta de esta especie puede crear un ambiente de trabajo degradante para la o el acosado.

• 5.3 ¿QUÉ ES LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO?

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2 letra c) del Código del Trabajo se entiende por violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, 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.

Elementos que componen la violencia laboral.

- a) **Sujeto activo:** Terceros ajenos a la relación laboral, ejemplo: clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- b) **Sujeto pasivo:** Todos los funcionarios(as)
- c) **Verbo rector:** Afectar mediante conducta violenta.

Manifestaciones de la conducta de acoso laboral, acoso sexual y violencia laboral:

- **Acoso Vertical ascendente:** es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en el Servicio, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características. Es decir, el acoso se realiza desde los subordinados y subordinadas hacia la jefatura.
- **Acoso Vertical descendente:** es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en el Servicio, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre



otras características. El maltrato o acoso se ejerce desde la jefatura hacia los subordinados y subordinadas. Si bien podría darse que se tenga más de una víctima, suele tratarse solo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.

- **Acoso Horizontal:** es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro del Servicio. Se da entre pares o grupos de pares. En este caso, suelen ser grupos los que cometen el hostigamiento, ya que siempre se requiere de poder para acosar.
- **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.

6. MARCO CONCEPTUAL: OTRAS DEFINICIONES (Orden A-Z)

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 y hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadores 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.

DERECHO A LA INTEGRIDAD Y CONDUCTAS QUE VULNERAN ESTE PRINCIPIO: Es un deber de las instituciones públicas garantizar las condiciones adecuadas de trabajo, favoreciendo un clima de respeto, libre de todo tipo de discriminación. Por lo anterior, toda conducta contraria a este principio debe ser denunciada, investigada y en los casos que lo amerite, sancionada.

Dentro de las conductas que vulneran la dignidad de las personas, nos



referiremos específicamente a las relacionadas con la violencia laboral en que se encuentra el acoso laboral y sexual.

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO: La Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación, la define en su artículo 2º como: "toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad".

Es así como en el Art. 1 de la Convención Sobre La Eliminación De Toda Forma De Discriminación contra La Mujer (CEDAW), señala que: "La expresión "discriminación contra la mujer" denotará 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 cualquiera otra esfera".

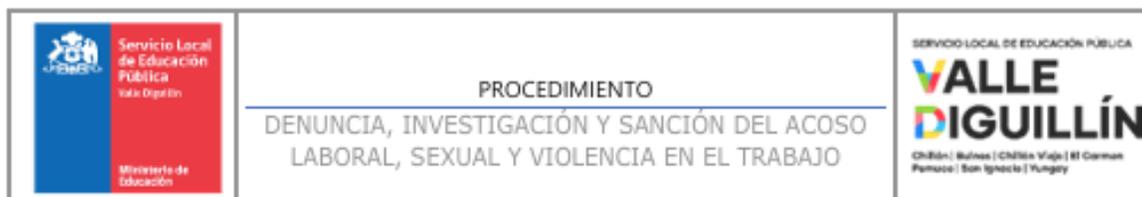
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES LABORALES: Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

MEDIDAS DE RESGUARDO: Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Dichas medidas van en directa concordancia con lo establecido en el artículo 13 del Decreto N° 21, de 2024, del Ministerio del Trabajo, el cual señala la adopción inmediata de estas en caso de denuncia.

MEDIDAS CORRECTIVAS: Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al presente procedimiento y las disposiciones reguladas por el reglamento del Ministerio del Trabajo, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en los protocolos de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo de cada servicio.

RIESGO LABORAL: Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras





sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

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 busca generar un daño, perpetuar una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

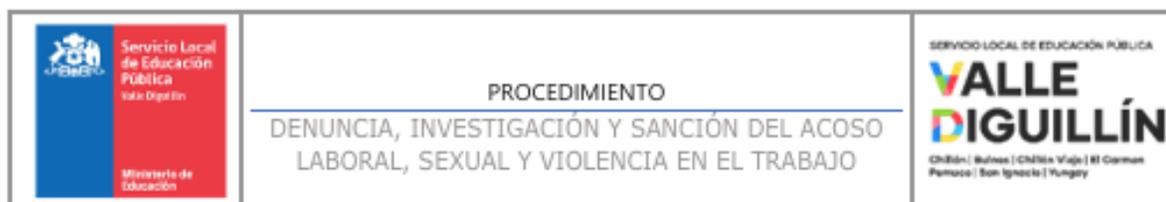
Ejemplos considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres constituyen sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso o 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(a) sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, y cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales.

VIOLENCIA DE GÉNERO: La violencia de género es un tipo de violación de los derechos humanos, una expresión extrema de la discriminación por motivos de género y productora de graves efectos psíquicos e identitarios para quienes la experimentan.





El fenómeno de la violencia de género ha sido definido por la Convención Belém do Pará como "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".

La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas sociales dañinas, como los estereotipos de género, definidos como una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres.

El término violencia de género se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y a la población LGBTIQ+, en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia.

El Comité de la Convención Sobre La Eliminación De Toda Forma De Discriminación contra La Mujer (CEDAW) en su Recomendación general No. 19, declaró que la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación, dirigida contra la mujer por su condición de mujer o que afecta a las mujeres de manera desproporcionada. Esta violencia inhibe gravemente la capacidad de la mujer para disfrutar de los derechos y las libertades en plano de igualdad con los hombres.

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER: La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", de fecha 14 de agosto de 1995, define la violencia contra la mujer como: "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." (Artículo N°1)

Se entenderá que violencia contra la mujer incluye:

- La violencia física
- La violencia sexual
- La violencia psicológica
- Violencia económica (no mencionada en la convención, pero reconocida por el Ministerios de la Mujer y Equidad de Género)

Para efectos de alcance de este procedimiento se contemplará la violencia contra la mujer de acuerdo lo definido en artículo n°2, letra a) de esta convención: "Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, "

Algunas de las conductas de violencia asociadas a la desigualdad de género:

- Expresiones en los espacios de trabajo de actitudes y conductas "machistas" usando expresiones despectivas, tales como: "esto es solo para hombres", "pareces mina", "¿andas con tus días?", "andas sensibles



hoy”, “ todas las mujeres son alharacas no fue para tanto”, “se volvió loca...”.

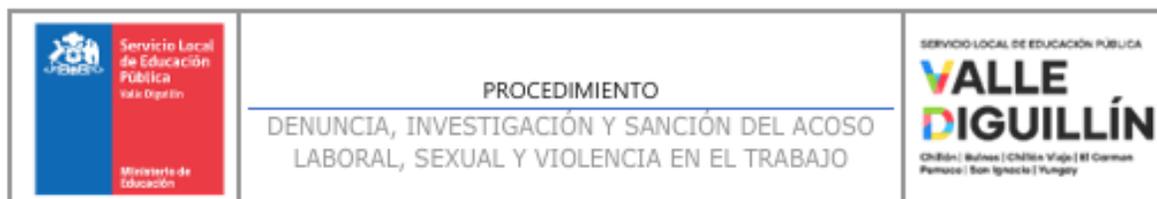
- Hacer referencia a la mujer como si fueran objetos en conversaciones cotidianas y normalizando este tipo de relato.
- Ejercer sobre las mujeres el poder social que emana del machismo, mediante agresiones veladas o discriminaciones.
- Atribuir a la mujer menor capacidad de respuesta y afrontamiento ante situaciones de violencia, versus la percepción de que los hombres pueden responder a esos comportamientos.

7. MEDIDAS DE AUTOPROTECCIÓN

La omisión, el silencio o inactividad de una víctima frente a las conductas de un agresor/a no indican consentimiento a estas, ni tampoco son un impedimento para solicitar ayuda, o eventualmente, denunciar. Por lo anterior, los ejemplos que se dan a continuación son medidas de autoprotección para las y los eventuales afectados/as.

- a) Si el funcionario afectado/a de manera directa no está en condiciones de manifestar su malestar o rechazo a las conductas de acoso laboral/sexual o violencia en el trabajo, o si a pesar de haber tratado de enfrentarlas no se logró modificar la conducta y estas continúan, se recomienda:
 - a. Resguardar su integridad física y emocional acudiendo a un lugar donde pueda estar tranquilo(a).
 - b. Evaluar si está en condiciones de continuar inmediatamente en sus labores.
 - c. Procura visualizar si en el momento de afectación de estas conductas se encontraba algún testigo. Identificar si alguien más de tu lugar de trabajo presencié lo ocurrido.
 - d. Procura compartir con alguien de su grupo cercano (familiar, amigo(a), compañero(a) de trabajo) lo vivenciado.
 - e. Si se trata de una agresión que dejó marcas físicas, acudir a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) o centro de salud público cercano para constatar lesiones. También se puede ir a un médico particular.
 - f. Registrar por escrito, y con el máximo detalle, lo ocurrido, señalando el contexto en el que se desarrolló el hecho, así como hora, contexto, lugar exacto y nombre de las personas que pudieron haber presenciado lo mismo.
- b) En el mismo día, así como días siguientes, registre cualquier dolencia o afectación física/psíquica que se manifieste con posterioridad a lo ocurrido: Llanto, angustia, dolor o malestar de pecho, dificultad para dormir, insomnio, colon irritable, jaqueca, sudoración, sensación de ahogo u otra. Si tanto lo ocurrido como estas dolencias indisponen para acudir al trabajo, al día siguiente o más adelante, consulta a un especialista de manera particular o a una agencia de la ACHS
- c) Acuda a una persona de tu confianza o solicita asesoría a funcionarios/as designados/as y embestidos/as por el servicio para la eventual





presentación de una denuncia, en conocimiento de lo indicado en el presente procedimiento.

- d) Presenta una denuncia conforme lo indica este Procedimiento
- e) Si evalúa no presentar una denuncia, registra y guarda todos los antecedentes por si estas conductas se repiten en el futuro.
- f) La comunicación escrita de la denuncia ante el Servicio Local no imposibilita a la víctima o denunciante, si así lo estima y requiere, cambiar la denuncia de sede administrativa en caso de que corresponda presentándola ante la Contraloría General de la República, en caso de que corresponda, o llevándola a sede judicial, mediante la Corte de Apelaciones o el Juzgado de Letras.

II. PARTE PROCEDIMENTAL

8. DENUNCIA

La denuncia es el acto formal mediante el cual se da a conocer la situación irregular que está experimentando una o un funcionario(a) y que puede constituir una situación de acoso laboral y/o acoso sexual y/o violencia en el trabajo.

8.1 PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

Con el fin de cumplir con los principios que la Ley ha establecido para estas materias, y particularmente evitar la Revictimización de eventuales víctimas, la denuncia siempre debe presentarse por escrito sin perjuicio que:

- a) **La o el funcionario/a afectado comunica verbalmente los hechos** a un funcionario(a) que desempeña un rol de "primera acogida" o "receptor(a)" de las denuncias y luego éste la registra de manera escrita dejando debida constancia de la aprobación de la redacción de los hechos por parte del funcionario(a) afectado(a) así como de su manifestación de voluntad de presentar la denuncia.
- b) **La o el funcionario/a afectado(a) registra personal y directamente los hechos de manera escrita** en el formulario correspondiente.

Las denuncias se deberán efectuar mediante el formulario de denuncia tipo vigente en el Servicio y entregarse firmada por el o la denunciante, en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter confidencial o reservado del contenido, o vía correo electrónico, a la **Subdirección de Desarrollo y Gestión de Personas o quien lo subrogue o reemplace**, quien será el receptor o receptora de la denuncia. Es importante determinar que, si el o la denunciante no pudiera firmar lo hará un tercero a su ruego.

Sin perjuicio que la Subdirección de Desarrollo y Gestión de Personas o quien



lo subroge o reemplace cumplirá el rol de recepción de denuncias ésta debe estar dirigida a la Jefatura superior del Servicio.

En caso de que el receptor o receptora sea el denunciado o denunciada, la denuncia debe estar dirigida al superior jerárquico del primero, quien la derivará a la jefatura superior del Servicio.

De conformidad a lo establecido en el artículo 90 B de la ley 18834, "La denuncia a que se refiere el artículo precedente deberá ser fundada y cumplir las siguientes requisitos:

- a) Identificación y domicilio del denunciante.
- b) La narración circunstanciada de los hechos.
- c) La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- d) Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

La denuncia deberá formularse por escrito y ser firmada por el denunciante. Si éste no pudiere firmar, lo hará un tercero a su ruego.

En ella podrá solicitarse que sean secretos, respecto de terceros, la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia.

Si el denunciante formulare la petición del inciso precedente, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

Las denuncias que no cumplan con lo prescrito en los incisos primero y segundo precedentes se tendrán por no presentadas.

La autoridad que reciba la denuncia tendrá desde esa fecha un plazo de tres días hábiles para resolver si la tendrá por presentada. En caso 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 habiendo transcurrido el término establecido en el inciso anterior, la autoridad no se ha pronunciado sobre la procedencia de la denuncia, entonces se tendrá por presentada."

Complementariamente a la disposición previamente citada, el artículo 11 del Decreto 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que "La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

El empleador o la Dirección del Trabajo, según corresponda, deberán disponer e informar los medios idóneos para recibir las denuncias.

La denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea



posible.

c) *Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.*

d) *Relación de los hechos que se denuncian.*"

8.2 CANALIZACIÓN DE LA DENUNCIA

En primera instancia regular, la institución receptora de denuncias deberá ser siempre el servicio. Salvo que²:

- Cuando en los hechos involucren a más de un servicio.
- Cuando en los hechos pudieran estar involucrados la Jefatura Superior del Servicio; altos directivos; funcionario(a) que tramita denuncias.
- Y, cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar denuncia ante propio servicio

En segunda instancia excepcional, el servicio podría tomar conocimiento de una denuncia presentada por el/la funcionario/a ante otra institución como la Contraloría General de la República o el correspondiente organismo administrador del seguro social del servicio.

En este caso la respectiva entidad remitirá los antecedentes no necesariamente a la Subdirección de gestión y desarrollo de personas, por lo tanto, el funcionario/a que reciba estos antecedentes será responsable de remitirlos al conducto regular estipulado por el servicio, esto es, la jefatura de gestión y desarrollo de personas.

El receptor o receptora de denuncia cumple una función principalmente canalizadora y confidencial, debiendo registrar la recepción de la denuncia verbal o escrita, entregando copia de la recepción a él o la denunciante.

El receptor o receptora deberá en dicho acto, informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el servicio en caso o ante la Contraloría General de la República en caso de que concurran alguna de las excepciones dispuestas por este organismo, antes mencionadas. Asimismo, es el encargado o encargada de entregar información a los funcionarios(as) de cómo actuar en este proceso. El servicio deberá disponer a través de los canales disponibles la entrega de las denuncias de los funcionarios(as) de manera que sea este proceso fluido, rápido y eficaz.

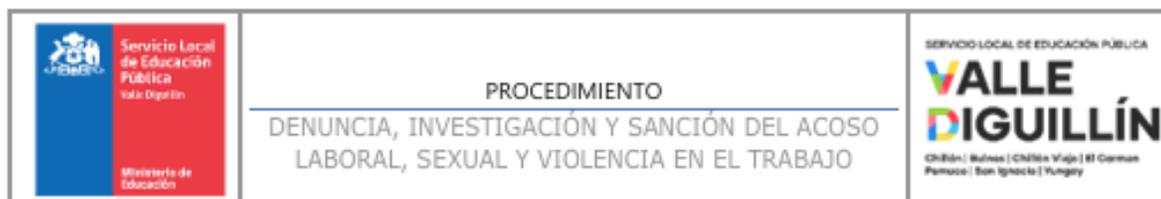
No es función del receptor o receptora decidir si debe presentarse o no una denuncia ni realizar investigaciones para verificar su veracidad. El receptor o receptora tiene un plazo de 24 horas para hacer llegar la denuncia a la Jefatura Superior del Servicio.

8.3 ENVÍO DE DENUNCIA A JEFATURA SUPERIOR DEL SERVICIO

De conformidad al artículo 90 B de la Ley 18.834, una vez recibida la denuncia, la Jefatura Superior del Servicio, tiene un plazo de 3 días hábiles para resolver si la tendrá por presentada. Si transcurrido dicho término, la autoridad no se

² Dictamen CGR N° E516610/2024





ha pronunciado sobre la procedencia de la denuncia, entonces se tendrá por presentada.

Si se tiene por presentada la denuncia, el jefe de servicio deberá determinar si desestima la denuncia, por resolución fundada o si ordena la instrucción de un procedimiento disciplinario.

El referido procedimiento tendrá por finalidad investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades administrativas involucradas y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

Ambos procedimientos tienen las mismas etapas de desarrollo, pero se diferencian en los plazos, medidas cautelares que pueden adoptarse y sanciones posibles de instruir:

En caso de que la denuncia se tenga por desestimada, el o la denunciante podrá acudir a la Contraloría General de la República, ajustándose a las reglas generales.

En el caso que la jefatura superior del Servicio, desestime la denuncia, lo debe hacer mediante una resolución fundada que deberá ser notificada dentro de los plazos estipulados en la normativa vigente.

En caso de que la jefatura superior del Servicio estime que carece de competencia para resolver sobre su procedencia, tendrá un término de 24 horas para remitir a la autoridad que considere competente.

Es de especial consideración tener presente que, conforme a lo establecido en el artículo 90, inciso final del Estatuto Administrativo cuando se atente contra la vida o integridad física de los servidores públicos, la o el Jefe(a) Superior del Servicio o a quien haya delegado sus facultades deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento disciplinario para determinar las responsabilidades administrativas.

Particularmente, si se trata de **denuncias por violencia en el trabajo**, esto es, por terceros ajenos a la relación laboral, el funcionario deberá denunciar por medio escrito ante el Jefe Superior del Servicio los hechos ocurridos, en tal caso, el jefe superior del servicio deberá denunciar ante el tribunal competente y resolverá, si corresponde, instruir un procedimiento disciplinario.

En el tenor del artículo 90 de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo, *"Los funcionarios tendrán derecho, además, a ser defendidos y a exigir que la institución a que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma."*

La denuncia será hecha ante el respectivo Tribunal por el jefe superior de la institución, a solicitud escrita del funcionario, y cuando el afectado fuere dicho jefe superior, la denuncia la hará el Ministro de Estado que corresponda.

Con todo, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan."



8.4 DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

- La persona denunciante no podrá ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva tenerla por no presentada o, en su caso, hasta 90 días después de haber terminado la investigación sumario o sumario, iniciados a partir de la citada denuncia.

- Igualmente, no podrá ser trasladado de la localidad o de la función que desempeñare, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere el punto precedente.

- Asimismo, los/as funcionarios/as tendrán derecho a solicitar su traslado de la localidad o de la función que desempeñen, especialmente cuando la denuncia se haya realizado en contra de un superior jerárquico. La resolución que deniega esta solicitud deberá fundarse exclusivamente en la imposibilidad material del servicio para organizar sus funciones de forma distinta. Esta decisión deberá ser adoptada por el jefe superior del servicio, y si éste se encuentra implicado en los hechos objeto de la denuncia, por la persona no inhabilitada que le subroga.

- Además, no podrá ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren los puntos anteriores, salvo que expresamente lo solicitare el o la denunciante. Si no lo hiciera, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

- En aquellos casos en que los hechos denunciados hayan implicado un detrimento del patrimonio fiscal, la funcionaria o el funcionario público denunciante tendrá derecho a que se le otorgue una anotación de mérito en el factor que corresponda, que mejore su calificación en el año o período en que se haya acreditado ese detrimento; siempre y cuando haya aportado antecedentes precisos, fundados, comprobables y suficientes para la investigación administrativa o persecución penal.

- Además, durante el transcurso del procedimiento administrativo, el/la denunciante (víctima) tendrá derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificado y a interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que la persona inculpada. Debe recordarse que la Resolución que afina el procedimiento disciplinario debe notificarse a la persona inculpada, pero también a la persona denunciante, en un plazo de cinco días, para efectos de que pueda impugnarla. El o la denunciante podrá, además, reclamar de dicha Resolución a la Contraloría General de la República en el plazo de veinte días, contados desde que tome conocimiento de la Resolución, de conformidad con lo establecido en el inciso final del artículo 137 del Estatuto Administrativo.

- En el caso de los y las testigos, es importante esclarecer que el principio de probidad y el presente Instrumento guarda relación con la confidencialidad de todo proceso. Así mismo, se entiende la obligatoriedad de presentar testimonio y evidencia frente a situaciones que atañen la probidad y dignidad humana. Entendiéndose entonces, que se debe asegurar la confidencialidad de los y las testigos que sean parte del proceso y no deben, por tanto, ser sometidos a consecuencias por ello. Quien transgrede estos principios, se entendería que



cometió una falta grave, por lo que podría ser parte de sumario administrativo o investigación sumaria.

9. INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA

En los casos en que la denuncia se estime presentada, el director/a ejecutivo/a deberá instruir, mediante resolución, la apertura de un procedimiento disciplinario (investigación sumaria o sumario administrativo).

El referido procedimiento tendrá por finalidad investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades administrativas involucradas y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

Ambos procedimientos tienen las mismas etapas de desarrollo, pero se diferencian en los plazos, medidas cautelares que pueden adoptarse y sanciones posibles de instruir.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 129 de la Ley 18.834, en caso de procedimientos disciplinarios que se ordenen por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), deberá preferentemente designarse fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

a) Investigación Sumaria: De instruirse una Investigación Sumaria, el Director/a Ejecutivo/a o quien la subrogue, designará un/a investigador/a, quien deberá tener grado igual o superior a la persona denunciada. Si surgieron personas inculpadas con grado superior al investigador durante la investigación, éste deberá dar aviso y ser reemplazado.

El investigador no podrá:

- I) tener dependencia laboral con cualquiera de las partes involucradas;
- II) tener interés en los hechos que se investigan;
- iii) tener amistad o enemistad con cualquiera de las personas involucradas, ni parentesco de consanguinidad hasta el cuarto grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción con alguno de los/as inculpados/as o víctimas. Se procurará que el investigador/a sea una persona funcionaria capacitada en gestión de casos de violencia y acoso, o bien, deberá capacitarse de manera inmediata para comenzar la investigación.

El/la investigador/a podrá designar un actuario que cumpla con las mismas condiciones antes señaladas, a excepción de aquella relativa al grado.

El Investigador/a tendrá un plazo de **5 días hábiles** para investigar. Al término del referido plazo él o la investigadora formulará cargos, si procedieren, debiendo la persona denunciada responder a los mismos en un plazo de 2 días hábiles.

En el evento de que la persona denunciada solicite rendir prueba sobre los hechos materia del procedimiento, el investigador/a establecerá un plazo para rendirla, el cual no podrá exceder de 3 días hábiles. Vencido el plazo señalado, el investigador/a procederá a emitir una vista o informe en el término de 2 días hábiles, en el cual se contendrá la relación de los hechos, los fundamentos y conclusiones a que se hubiere llegado, formulando la propuesta que estimare



procedente.

Conocido el informe o vista por el/la director/a Ejecutivo/a dictará la resolución respectiva en el plazo de 2 días hábiles, la cual será notificada al denunciado, quien podrá interponer los recursos correspondientes en el término de 2 días hábiles.

b) Sumario Administrativo:

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 129 de la Ley 18.834, La persona designada como fiscal deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que el o la funcionaria/o que aparezca involucrada/o en los hechos. Si designado el o la fiscal, apareciere involucrado en los hechos investigados, un/a funcionario/a de mayor grado o jerarquía, continuará sustanciando el procedimiento hasta que disponga el cierre de la investigación.

El o la fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y los servidores públicos estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite.

Durante el proceso indagatorio los o las intervinientes deberán garantizar la protección a las víctimas y un trato digno. La persona receptora de la denuncia, la Jefatura Superior del Servicio y quienes se desempeñen como fiscales y actuarios(as) de los procedimientos disciplinarios, deberán tener especial cuidado con las víctimas. Para ello, deberán guardar la discreción que amerite el caso, como también, tomar las medidas que garanticen privacidad, no victimización y celeridad del procedimiento respectivo, cualquiera sea el género de él o la denunciante o denunciado o denunciada.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 135 de La Ley 18.834, La investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo de **20 días** hábiles al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos a él o los afectados y/o afectadas o se solicitará el sobreseimiento, para lo cual habrá un plazo de 3 días hábiles. En casos calificados, al existir diligencias pendientes decretadas oportunamente y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo de instrucción del sumario hasta completar 60 días.

En el curso de un sumario administrativo, el o la fiscal podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad, o destinarlo a trabajo a distancia, a el o los inculpados o inculpadas como medida preventiva regulada en el artículo 136 de la Ley 18.834.

Durante la sustanciación del procedimiento disciplinario, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.

"El sumario será secreto hasta la fecha o etapa de la formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para el inculpado y para el abogado que asumiere su defensa." (Artículo 137 inciso 2º Ley 18.834.), quien tendrá un plazo de 5 días hábiles para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas, plazo que podrá ser prorrogado por otros 5 días (artículo



138 Ley 18.834.)

Contestados los cargos o vencido el plazo del período de prueba el o la fiscal emitirá, dentro de 5 días hábiles siguientes, un dictamen en el cual propondrá el sobreseimiento o la aplicación de una sanción.

Cuando los hechos investigados y acreditados en el sumario pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, el dictamen deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria. Para ello, es necesario precisar, que dicha denuncia debe cumplir con un requisito fundamental, que sea presentada dentro de su oportunidad.

Emitido el dictamen, el o la fiscal elevará los antecedentes del sumario a la Jefatura Superior del Servicio quien resolverá en el plazo de 5 días hábiles, dictando al efecto una resolución en la cual sobresea a la o el inculpado o aplicará la medida disciplinaria de destitución.

Una vez que la investigación de la denuncia de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual llegue a su término, se le notificará a la persona denunciante y a la persona denunciada, su resultado y las decisiones que fueron adoptadas. Además, la Jefatura Superior del Servicio deberá informar el resultado a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas y, de estimarlo conveniente, podrá informar lo resuelto a la Asociación de Funcionarios y Funcionarias (si la hubiese), en caso de que ésta haya cumplido un rol de acompañante.

Sin perjuicio del resultado del procedimiento disciplinario, el Área de Gestión y Desarrollo de Personas, en conjunto con la jefatura correspondiente, deberá ejercer las medidas necesarias para asesorar a las respectivas jefaturas, funcionarios(as) y equipos de trabajo para restaurar condiciones de trabajo seguras y adecuadas para el desarrollo de funciones. Una de estas condiciones es el clima y ambiente laboral, velando que aquel, sea saludable, igualitario y de mutuo respeto. Medidas todas que deben estar contenidas y contempladas en el 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 dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.

No podrá recurrirse a mecanismos alternativos al procedimiento para resolver situaciones de violencia en el trabajo, acoso laboral y/o acoso sexual, quiere decir, no se podrá mediar o conciliar una vez que una situación haya sido denuncias, fuera de lo que esté normado mediante el presente procedimiento y protocolo respectivo, señalado anteriormente.

10. MEDIDAS DE RESGUARDO. Artículo 136 Ley 18.834.

El fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, dentro de las que se encuentran la separación de espacios físicos y la derivación a atención psicológica temprana a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley Nº16.744. Para ello, deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante.

Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el



procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

La medida adoptada terminará al dictarse el sobreseimiento, que será notificado personalmente y por escrito por el actuario, o al emitirse el dictamen del fiscal, según corresponda.

De acuerdo a lo señalado en el inciso 2º del artículo 13 del Decreto N° 21 del Ministerio del Trabajo, durante toda la sustanciación de la investigación interna el empleador podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

En caso de que el fiscal proponga en su dictamen la medida de destitución, podrá decretar que se mantenga la suspensión preventiva o la destinación transitoria, las que cesarán automáticamente si la resolución recaída en el sumario, o en alguno de los recursos que se interponga conforme al artículo 141, absuelve al inculpado o le aplica una medida disciplinaria distinta de la destitución. Cuando la medida prorrogada sea la suspensión preventiva, el inculpado quedará privado del cincuenta por ciento de sus remuneraciones, que tendrá derecho a percibir retroactivamente si en definitiva fuere absuelto o se le aplicara una sanción inferior a la destitución.

11. SANCIONES ADMINISTRATIVAS.

El acoso laboral y el acoso sexual dan lugar a la aplicación de la sanción de destitución, de acuerdo a lo señalado en el artículo 125 de la Ley 18.834.

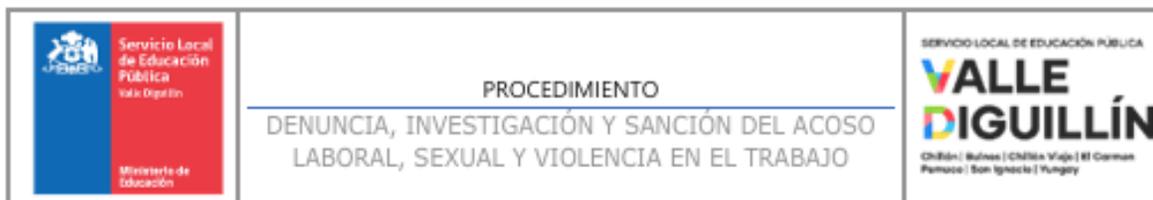
Sin perjuicio de la redacción de la disposición citada, mediante dictamen E30538N25, de 2025, la Contraloría General de la República aclara el instructivo N° **E516610**, de 2024 precisando que *"Por lo mismo, en la aplicación del penúltimo párrafo del apartado VII del citado instructivo N° E516610, de 2024, deberá tenerse presente que el acoso laboral puede sancionarse con cualquier medida disciplinaria que se contemple en las leyes N°s 18.834 y 18.883, según corresponda, conforme al mérito del expediente, conclusión que también debe extenderse a los casos de acoso sexual."*

En el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución, en el marco de un procedimiento disciplinario por haber incurrido en actos de acoso laboral, el fiscal podrá determinar que el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 12 letra e) de la Ley 18.834, esto es, que hayan transcurrido más de 5 años desde la fecha de expiración de funciones.

Por otra parte, cabe puntualizar que de conformidad a lo señalado en el N° 9 del artículo 62 de la ley N° 18.575, se dispone 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.

Asimismo, 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 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.

Finalmente cabe precisar que en el marco de una investigación sumaria, no podrá aplicarse la sanción de destitución, dada su naturaleza gravosa, su aplicación procede exclusivamente como el resultado de un sumario administrativo.

- **Toma de razón:** De acuerdo a lo señalado en el artículo 140 inciso final de la Ley 18.834, *"El acto que sobresee, absuelve o aplique la medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, respecto a hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) estará afecto al trámite de toma de razón por la Contraloría General de la República, el que no podrá realizarse antes del vencimiento del plazo de reclamación señalado en el inciso quinto de este artículo."*

12. RECURSOS ADMINISTRATIVOS.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 141 de la Ley 18.834 la persona inculpada en un procedimiento disciplinario puede impugnar la resolución que aplique alguna sanción. Para ello, tiene disponible el recurso de reposición, el que deberá interponer ante el Director Ejecutivo del Servicio, por escrito y dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde la notificación de la resolución.

Enseguida, en cuanto a la procedencia del recurso de apelación en la tramitación del procedimiento disciplinario que se indica, es menester informar que acorde con el criterio contenido en los dictámenes N° 4.725 y N° 62.128, ambos de 2010, del Órgano Fiscalizador, el principio de la doble instancia requiere como presupuesto esencial, que exista un superior jerárquico, exigencia que no concurre en la especie.

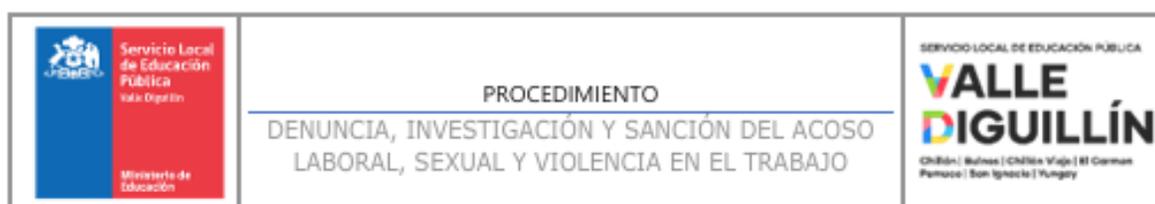
Por su parte, el artículo 140 inciso 4 de la Ley 18.834 permite al denunciante reclamar en contra de la resolución que absuelva o aplique una sanción al denunciado, ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella.

Finalmente, el inciso segundo del artículo 126 de la Ley 18.834, garantiza el derecho del denunciante de reclamar ante la Contraloría General de la República si la autoridad ha determinado desestimar la denuncia por acoso laboral o sexual, dentro del plazo de 10 días hábiles desde que tuviere conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio de que se reclama.

13. ROLES Y RESPONSABILIDADES (ORDEN A-Z)

Se entenderá por participantes en el procedimiento a aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona





investigadora. Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal.

Las notificaciones que se realicen en casos de sumario administrativo, deberán hacerse personalmente. Si la persona funcionaria no fuere habido por dos días consecutivos en su lugar de trabajo, se le notificará por carta certificada que se enviará a su domicilio, de lo cual deberá dejarse constancia. En ambos casos se deberá dejar copia íntegra de la resolución respectiva. En esta última circunstancia, la persona funcionaria se entenderá notificado cumplido tres días desde que la carta haya sido despachada, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 131 de la Ley 18.834.

Área de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio: Área encargada, junto con la Jefatura superior del Servicio, de ejercer las medidas necesarias para la prevención y resguardo de todos los actores, como así también, promover y asesorar a las correspondientes jefaturas y funcionarios/as para la construcción de clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada.

De los funcionarios/as: Comprende todo personal con cargos directivos, de planta y a contrata que presten servicios en las entidades mencionadas en el numeral cuarto de este documento. Solo para efectos de este procedimiento, también se comprende a los asesores contratados bajo la modalidad de honorarios, a los alumnos y alumnas que estén realizando sus prácticas en alguna de las instituciones señaladas.

Denunciante: Funcionario(a) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo. Puede ser la víctima del acto violento o un tercero.

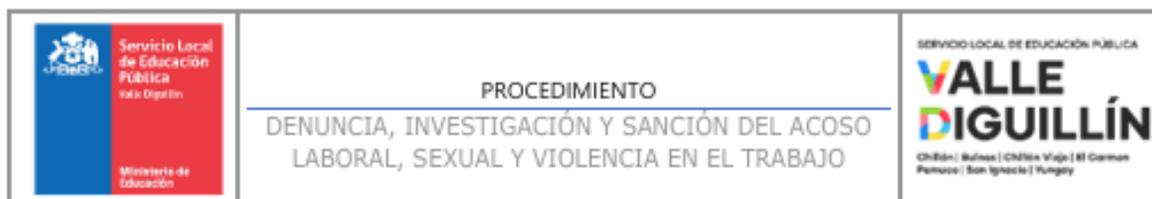
Denunciado o denunciada: Funcionario/a cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.

Fiscal: Servidores públicos designados por la Jefatura Superior del Servicio para llevar a cabo la sustanciación de un procedimiento disciplinario respectivo. Se designará preferentemente en esta calidad a personas que cuenten con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

Fiscal Ad Hoc: Funcionario o funcionaria designado/a por la Jefatura Superior del Servicio para llevar a cabo gestiones determinadas en un procedimiento disciplinario.

Jefatura Superior del Servicio: Funcionario(a) que analiza la denuncia y sus antecedentes, definiendo si dicha denuncia se da por presentada o no. Si se da por presentada, se instruye el procedimiento disciplinario correspondiente (sumario administrativo). En el caso de desestimar dicha denuncia, lo debe hacer mediante una resolución fundada que deberá ser notificada dentro de los plazos estipulados en la norma vigente. En aquellos casos en los que la facultad de instruir procedimientos disciplinarios se encuentre delegada en





otras autoridades, la Jefatura Superior del Servicio derivará a estas las denuncias, con el objeto de resguardar el cumplimiento de la normativa.

Receptor o receptora de la denuncia: Funcionario(a) idóneo para recibir denuncias de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, quien dirigirá la misma a la Jefatura Superior del Servicio, con absoluta celeridad y confidencialidad. También será quien informe al denunciante las principales etapas del procedimiento de denuncia y sus derechos, en caso de ser requerido.

Subcontratista o tercerista: Comprende a toda persona ajena a la relación laboral directa con el Servicio.

Víctima: El o la funcionaria/o que sufre la o las supuestas conductas de acoso laboral, sexual y/o de violencia en el trabajo.

14. OBLIGACIONES

GENERALES:

Sin perjuicio de las obligaciones que dispongan las leyes y cualquier otra normativa reglamentaria respecto de la materia que trata el presente procedimiento, empleadores, investigadores y en general servidores públicos, deberán sujetar el procedimiento conforme a las siguientes disposiciones.

OBLIGACIONES GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

- Elaborar y poner a disposición de las y los funcionarios(as) el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.
- Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del reglamento que establece a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en la materia.
- Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o en caso de violencia en el trabajo a la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad (en el caso de denuncias por violencia laboral que involucren a terceros que no se relacionan laboralmente con el servicio)



- f) Informar cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales según lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- g) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de los servidores públicos.
- h) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga el organismo administrador de la ley N° 16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- i) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- j) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- k) Informar a las y los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.
- l) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

OBLIGACIONES GENERALES DE LAS PERSONAS A CARGO DE LA INVESTIGACIÓN

- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente procedimiento y del Estatuto Administrativo teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- c) Observar y tener especial consideración con los principios que rigen e inspiran el proceso.
- d) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- e) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- f) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

OBLIGACIONES GENERALES DE LOS FUNCIONARIOS/AS

- a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por la Institución.
- b) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- c) Cualquier otra que imponga la normativa vigente y el Estatuto Administrativo.



 <p>Servicio Local de Educación Pública Valle Diguillín</p> <p>Ministerio de Educación</p>	<p>PROCEDIMIENTO</p> <p>DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p>	<p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>VALLE DIGUILLÍN</p> <p>Chibón Bulnes Canela Vieja El Carmen Parruco San Ignacio Yungay</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

III. ANEXOS Y REGISTROS

15. REGISTRO, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LA DENUNCIA

Se levantará un registro de los casos en que se denuncie conductas de Violencia en el trabajo, Acoso Sexual, y Acoso Laboral, netamente como medida de control y reportabilidad ante otras instituciones. Asimismo, se consignará en una base de datos, el que servirá para verificar el correcto cumplimiento del procedimiento considerando todas las etapas de la actuación, tales como: presentación de la denuncia, formalización, resolución, entre otras.

Será responsabilidad de la División Jurídica mantener un registro actualizado de esta información, debiendo registrar al menos dependencia del denunciante, así como del denunciado(a); fecha de presentación de la denuncia; inicio del proceso sumarial; sexo del denunciante y etapa del proceso sumarial en que se encuentra y su correspondiente fecha de inicio y termino.

16. ANEXOS

- Anexo N°1: Formulario de denuncia



 <p>Servicio Local de Educación Pública Valle Diguillín Ministerio de Educación</p>	<p>FORUMULARIO</p> <p>DENUNCIA PARA LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL</p>	<p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>VALLE DIGUILLÍN</p> <p>Chillón Buñes Chillón Viejo El Carmen Pemuco San Ignacio Yungay</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Formulario de denuncia para las conductas de acoso laboral y acoso sexual

Uso interno			
Folio/Correlativo interno:			
Fecha recepción de la denuncia	<i>Día</i>	<i>Mes</i>	<i>Año</i>

Conducta a denunciar: Marque con una "x" la alternativa que usted crea que se ajusta a la situación que denuncia.	
Acoso laboral	<input type="checkbox"/>
Acoso sexual	<input type="checkbox"/>
Violencia en el trabajo	<input type="checkbox"/>
Otras conductas que atenten contra la dignidad de las personas.	<input type="checkbox"/>

Identificación: Marque con una "X" la alternativa que corresponda.	
Usted es VÍCTIMA (persona en quien recae el maltrato/acoso laboral/sexual).	<input type="checkbox"/>
Usted es DENUNCIANTE (persona, NO víctima, que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato/acoso laboral/sexual).	<input type="checkbox"/>

Datos de la Víctima (*obligatorio):
Nombre completo:
Cargo que desempeña:
División o Dirección Regional:
Identidad de género:
Medio de contacto (teléfono o email), (*a través de este medio se informará sobre la recepción/estado de su denuncia):



 <p>Servicio Local de Educación Pública Valle Diguillín Ministerio de Educación</p>	<p>FORUMULARIO</p> <p>DENUNCIA PARA LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL</p>	<p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>VALLE DIGUILLÍN</p> <p>Chillón Buñes Chillón Viejo El Carmen Pemuco San Ignacio Yungay</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Datos del Denunciante (sólo en el caso de que el denunciante NO sea la víctima) (*obligatorio):	
Nombre completo:	
Cargo que desempeña:	
División o Dirección Regional:	
Identidad de género:	
Medio de contacto (teléfono-email): (*a través de este medio se informará sobre la recepción/estado de su denuncia):	
Datos del Denunciado(a) (*obligatorio):	
Nombre completo:	
Cargo que desempeña:	
División o Dirección Regional:	
Identidad de género:	
Nivel jerárquico del Denunciado(a) respecto de la Víctima: Marque con una "X" la alternativa que corresponda:	
Nivel Superior.	
Igual Nivel Jerárquico.	
Nivel Inferior.	

¿El Denunciado(a) corresponde a la jefatura superior <i>inmediata</i> de la Víctima? Marque con una "X" la alternativa que corresponda:	
Sí.	
No.	



 <p>Servicio Local de Educación Pública Valle Diguillín Ministerio de Educación</p>	<p>FORUMULARIO</p> <p>DENUNCIA PARA LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL</p>	<p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>VALLE DIGUILLÍN</p> <p>Chillón Buñes Chillón Viejo El Carmen Remuco San Ignacio Yungay</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

¿El Denunciado(a) trabaja directamente con la Víctima? Marque con una "X" la alternativa que corresponda:	
Sí.	
No.	
Ocasionalmente.	

¿Con qué frecuencia ha ocurrido la situación denunciada? Marque con una "X" la alternativa que corresponda:	
Una sola vez.	
Varias veces.	
En caso de haber ocurrido varias veces, o si sigue en la actualidad, precise un período de ocurrencia aproximado.	

¿La Víctima o Denunciante ha puesto en conocimiento de jefatura inmediato esta situación? Marque con una "X" la alternativa que corresponda:	
Sí.	
No.	

Si comunicó la situación a su jefatura ¿Realizó esta, alguna acción concreta al respecto? Marque con una "X" la alternativa que corresponda y explique.	
Sí. Explique.	
No. Explique.	



	FORUMULARIO DENUNCIA PARA LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA VALLE DIGUILLÍN Chillón Buñes Chillón Viejo El Corman Pemuco San Ignacio Yungay
-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

¿Adjunta antecedentes o documentos que acrediten la denuncia? Marque con una "X" la alternativa que corresponda:	
Sí.	<input type="checkbox"/>
No.	<input type="checkbox"/>
¿De qué tipo son los antecedentes o documentos? (Testigos, correos electrónicos, fotografías, videos, documentos de respaldo). Marque con una "X" la alternativa que corresponda:	
Testigos	<input type="checkbox"/>
Correo electrónico	<input type="checkbox"/>
Fotografías	<input type="checkbox"/>
Video	<input type="checkbox"/>
Otro	<input type="checkbox"/>

Describa las conductas manifestadas -ojalá en orden cronológico- por el(la) presunto(a) abusador(a) o acosador(a), que avalarían la denuncia. Señale nombres, lugares, fechas, detalles. Puede relatar los hechos en una hoja adjunta.

Complete aquí

Señale desde hace cuánto tiempo usted es víctima de este tipo de acciones:

Complete aquí

¿Existen testigos que eventualmente pudieran dar mayor información de lo acontecido? Señale nombres y detalles de lo que dichas personas hubieren presenciado o tuvieran información de lo acontecido. Puede hacerlo en hoja adjunta.

Complete aquí



	<p>FORUMULARIO</p> <p>DENUNCIA PARA LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL</p>	<p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>VALLE DIGUILLÍN</p> <p>Chillón Buñes Chillón Viejo El Corman Pemuco San Ignacio Yungay</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Si usted es la Víctima ¿ha manifestado algún síntoma físico o efecto psicológico por el episodio denunciado? Ejemplos: Cambios en su rutina laboral diaria, cambios de comportamiento, aislamiento, dolores musculares, colon irritable, cefalea, insomnio, angustia, estrés, ataques de pánico, etcétera. Puede relatar los hechos en una hoja adjunta.

Complete aquí

¿Tiene algún documento médico que lo acredite? Sí ____ No ____

Nombre de la Víctima o Denunciante

Firma de la Víctima o Denunciante

Fecha ____ / ____ / ____



2) COMUNÍQUESE Y REMÍTASE copia íntegra del presente protocolo y su resolución a los correos electrónicos institucionales de todos los funcionarios y funcionarias del Servicio Local de Educación Pública Valle Diguillín; lo cual deberá ser realizado por la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.

3) PUBLÍQUESE por el Departamento de Tecnologías de la Información del Servicio Local de Educación Pública Valle Diguillín, el presente acto administrativo en la página web institucional del Servicio Local de Educación Pública Valle Diguillín.

4) ORDÉNESE a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas remitir copia del presente protocolo a todo funcionario y funcionaria que se integre a este Servicio Local en el futuro, dentro de tercer día de dictada la resolución de nombramiento, dejándose constancia de la recepción en la carpeta funcionaria.

5) ESTABLÉZCASE, que el presente Protocolo comienza a regir desde la total y completa tramitación del presente acto administrativo.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Distribución:

- Dirección Ejecutiva SLEP Valle Diguillín
- Gabinete SLEP Valle Diguillín.
- Departamento Jurídico y Transparencia SLEP Valle Diguillín
- Funcionarios y funcionarias de la administración central de SLEP Valle Diguillín.
- Archivo Oficina Partes SLEP Valle Diguillín.

