



## **Instructivo Protocolo sobre Ley Karin Servicio Local de Educación Pública del Elqui**

En el marco de la implementación de la 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, la que junto a su reglamento aprobado mediante Decreto N°21 de 03 de julio de 2024, que buscan erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, es que el Servicio Local de Educación Pública del Elqui, cumpliendo con la normativa vigente, ha aprobado el Protocolo sobre Ley Karin, que regirá para todos los funcionarios y funcionarias del Servicio Local.

A continuación, se presentan algunos ejemplos que te ayudará a identificar conductas de acoso sexual:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas sin el consentimiento de la otra persona por medio de plataformas sin el consentimiento de la persona trabajadora.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar por no consentir a estos.
- Contacto o comportamiento sexual en contra de la voluntad de la persona trabajadora.
- Requerimientos sexuales generales no consentidos por la persona trabajadora.

En la siguiente lista puedes observar algunas conductas que ejemplifican el acoso laboral:

- Aislamiento de una persona trabajadora, limitando las interacciones de esta con otros compañeros, ignorándola, bajo la orden de una persona de rango mayor o por sus colegas.
- Uso de nombres ofensivos que buscan el rechazo de esta persona.
- Lenguaje despectivo o insultante con intenciones de denigrar a la persona.
- Discriminar a una persona por su apariencia, inteligencia, habilidades, competencias o su valor.
- Exigirle a un/a trabajador/a realizar tareas que no se relacionan a su perfil profesional para hacerle sentir inferior.
- Expresar amenazas de dañar o intimidar verbalmente.
- Intercambio de mensajes abusivos, despectivos por medios digitales (correo, redes sociales, mensajes de textos, etc.)

- Realizar comentarios despectivos u ofensivos acerca de las características personales de alguien, como, género, origen, apariencia física, etcétera.

A continuación, se presenta una lista de conductas que ejemplifican cómo se expresa la violencia en el trabajo:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, robos o asaltos en el lugar de trabajo u otras conductas que resulten en lesiones físicas daño psicológico o muerte.

**Si sientes que te encuentras en alguno de los casos descritos, puedes ingresar tu denuncia por los siguientes canales:**

- Oficina de Partes del Servicio mediante sobre cerrado dirigido a la persona receptora de denuncias Ley Karin.
- De manera presencial en oficinas del Servicio Local de Educación Pública Elqui ubicado en calle Huanhualí N°565, comuna de La Serena, ante la persona receptora de denuncias. La denuncia puede ser por escrito en sobre cerrado o de manera verbal.
- Mediante correo electrónico a la casilla [denuncias.leykarin@slepelqui.gob.cl](mailto:denuncias.leykarin@slepelqui.gob.cl)

SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA  La Serena   La Higuera   Paihuano   Vicuña	<b>Protocolo sobre prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y los procedimientos de su investigación</b>			
	Fecha del documento	01-06-2025	Página	Página 1 de 24
	Nivel de uso	Interno	Versión	01
		Código	PROC-DJT-01	

**PROTOCOLO SOBRE PREVENCIÓN DEL  
ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA  
EN EL TRABAJO, Y LOS PROCEDIMIENTOS DE  
SU INVESTIGACIÓN  
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA  
DEL ELQUI**

<b>Elaborado por</b>  <b>Lorena González Donoso</b>	<b>Revisado por</b>  <b>Rocío Alcayaga Mondaca</b>
<b>Revisado por</b>  <b>Susana Hernández López</b>	<b>Aprobado por</b>  <b>Pedro Esparza Olivares</b>

Fecha elaboración versión 1.0: 01/06/2025

 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA <b>ELQUI</b> La Serena   La Higuera   Paihuano   Vicuña</p>	<b>Protocolo sobre prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y los procedimientos de su investigación</b>			
	Fecha del documento	01-06-2025	Página	Página 2 de 24
			Versión	01
	Nivel de uso	Interno	Código	PROC-DJT-01

## Contenido

<b>1. Antecedentes Generales</b>	
1.1 Introducción.....	3
1.2 Objetivo.....	3
1.3 Alcance.....	3
1.4 Definiciones.....	4
<b>2. Protocolo sobre prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo</b>	
2.1 Principios.....	8
2.2 Organización para la gestión del riesgo.....	10
2.3 Gestión preventiva.....	11
2.4 Medidas para la prevención.....	11
2.5 Mecanismos de seguimiento.....	12
2.6 Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados.....	13
2.7 Actividades para la concientización, sensibilización y promoción.....	13
<b>3. Procedimiento de investigación de las denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y de violencia en los lugares de trabajo.</b>	
3.1 Principios del procedimiento.....	14
3.2 De los participantes en los procedimientos de investigación de los actos de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, y de sus derechos y obligaciones.....	15
3.2.1 Participantes de los procedimientos de investigación.....	15
3.2.2 Derechos y obligaciones de las personas funcionarias en los procedimientos de investigación.....	15
3.2.3 Obligaciones del Servicio Local de Educación Pública del Elqui, en los procedimientos de investigación.....	16
3.2.4 Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación.....	17
3.3 Del procedimiento de denuncia e investigación de actos de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.....	17
3.3.1 De las denuncias.....	17
3.3.2 De la recepción de las denuncias.....	18
3.3.3 De las normas aplicables a los procedimientos de investigación.....	19
3.3.4 De las Medidas de resguardo que deberá adoptar el Servicio.....	19
3.3.5 Designación de Fiscal o Investigador y del actuario.....	20
3.3.6 De las diligencias de investigación.....	20
3.3.7 De la vista fiscal o informe del sumario administrativo.....	22
3.3.8 Implementación de medidas correctivas.....	23
3.3.9 Violencia en el trabajo.....	23
3.3.10 De las denuncias falsas, o hechas con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.....	23
4. <b>Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados</b> .....	24
5. <b>Difusión</b> .....	24
6. <b>De la revisión del presente protocolo</b> .....	24

 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA <b>ELQUI</b> La Serena   La Higuera   Paihuano   Vicuña</p>	<b>Protocolo sobre prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y los procedimientos de su investigación</b>			
	Fecha del documento	01-06-2025	Página	Página 3 de 24
			Versión	01
	Nivel de uso	Interno	Código	PROC-DJT-01

## I. ANTECEDENTES GENERALES.

### 1. Introducción:

En consideración a lo dispuesto en la Ley N° 21.643, el Servicio Local de Educación Pública del Elqui (en adelante, SLEP Elqui o SLEP), ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este 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.

A su vez, el presente protocolo contiene las normas que regulan los procedimientos de investigación y sanción a los que se sujetarán las denuncias sobre acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo, conforme a lo dispuesto en los artículos 211-B y siguientes del Código del Trabajo, y a las directrices contenidas en el Decreto N°21 del Ministerio del Trabajo y previsión social, publicado en el Diario Oficial con fecha 03 de Julio de 2024, 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.

### 2. Objetivo:

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

Además, tanto el Servicio como los funcionarios y funcionarias se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del Servicio, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los funcionarios y funcionarias, a apoyar al Servicio en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de éstos conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

A su vez, tiene por objeto proporcionar y establecer el procedimiento claro y detallado para la realización de investigaciones y la aplicación de posibles sanciones en el marco de la Ley N°21.643, respecto de las denuncias que se puedan interponer, garantizando así, el respeto a los derechos de los funcionarios y las funcionarias del Servicio Local de Educación Pública del Elqui y el cumplimiento de las normativas vigentes.

### 3. Alcance:

Este Protocolo se aplicará a todos los/as funcionarios/as dependientes del Servicio Local de Educación Pública del Elqui, incluidos el/la Director/a Ejecutivo/a, los/as Directores/as de establecimientos educacionales, subdirectores/as, jefaturas y encargados/as de departamento y unidades del SLEP, profesionales, administrativos, auxiliares de servicio, prestadores de servicios, estudiantes en práctica, y a cualquier persona que desempeñe funciones en el Servicio Local de

 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA <b>ELQUI</b> La Serena   La Higuera   Pailhuano   Vicuña</p>	<b>Protocolo sobre prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y los procedimientos de su investigación</b>			
	Fecha del documento	01-06-2025	Página	Página 4 de 24
	Nivel de uso	Interno	Versión	01
		Código	PROC-DJT-01	

Educación Pública del Elqui, independiente de su calidad jurídica. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, autoridades, alumnos/as, estudiantes, padres, madres, apoderados, o cualquier miembro de la comunidad educativa o persona que acuda a las dependencias del Servicio o de los establecimientos educacionales que se encuentran bajo su administración.

#### 4. Definiciones:

A continuación, se describen algunos conceptos y conductas relevantes para efectos del presente protocolo:

- a. **Funcionario(a):** Es toda persona que desempeñe funciones en el Servicio Local de Educación Pública del Elqui, en cualquier calidad jurídica, sea en administración central o en los establecimientos educacionales dependientes de este.
- b. **Riesgo laboral:** Es aquella posibilidad o circunstancia que pueda causar que los(as) funcionarios(as) sufran un daño o peligro a su vida o salud, durante el desarrollo de una actividad laboral, pudiendo resultar con daños físicos y/o psicológicos, debiendo considerar la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
- c. **Riesgos psicosociales laborales:** Son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se les denomina estrés, éstos 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 del Servicio, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los/as funcionarios/as, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.
- d. **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, que tienen como característica esencial el ser no deseado ni consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo, letra a) del Código del Trabajo), bastando tan solo un hecho para configurar una conducta de acoso sexual, sin necesidad de reiteración.

El acoso sexual puede implicar, entre otros, 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 realizarlos.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, y, sin ser taxativas, las siguientes conductas serán constitutivas de acoso sexual:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- Contacto físico no deseado o consensuado, o rechazado por la persona a quién va dirigido, lo que incluye abrazos, besos, caricias, contacto de manos, etcétera.

	<b>Protocolo sobre prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y los procedimientos de su investigación</b>			
	Fecha del documento	01-06-2025	Página	Página 5 de 24
			Versión	01
	Nivel de uso	Interno	Código	PROC-DJT-01

- Hacer comentarios de connotación sexual dirigidos específicamente a una persona, ya sea verbalmente o por escrito, que naturalmente (o coloquialmente), den a entender la presencia de un ánimo lascivo en quién lo hace, por ejemplo, piropos, bromas en doble sentido, entre otros, que no sean consentidos por la persona que los recibe.
  - En general, cualquier requerimiento de carácter sexual, sea explícito o implícito, verbal, no verbal, o físico, que no sea consentido por la persona que los recibe.
- e. **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por cualquier funcionario/a o jefatura, en contra de otro/a u otros/as funcionarios/as, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el/la o los/as afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo, letra b) del Código del Trabajo), bastando tan solo un hecho para configurar el acoso.

El acoso laboral, puede incluir agresión física, acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio (escrito, verbal, por plataformas digitales, etc.), ya sea que amenace o no la situación laboral del afectado. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, y, sin ser taxativos, podrán ser las siguientes conductas:

- Juzgar el desempeño laboral de manera ofensiva, utilizando lenguaje vulgar, grosero, o inadecuado.
- Aislar, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; incluye el ser aislado/a, apartado/a, excluido/a, rechazado/a, ignorado/a, menospreciado/a, ya sea por orden de una jefatura, o por iniciativa de uno/a o más funcionarios/as.
- El uso de nombres ofensivos, para inducir a otras personas al rechazo o condena de la persona afectada.
- Usar lenguaje despectivo, insultante, o burlesco, para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional, cualidades, o valor de una persona, o bromas sobre estos u otros aspectos de la persona causándole una afectación emocional o psíquica.
- Obligar a un/a funcionario/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su cargo, funciones, o perfil, establecidos en la ley, el reglamento, o en su nombramiento, con el objeto de denigrarlo o menospreciarlo.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, ofensivos, o despectivos, por cualquier medio escrito, ya sea por correo electrónico, documentos impresos, redes sociales, mensajes de texto, o por cualquier otro medio escrito.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, tales como género, etnia, origen social, nacionalidad, opción sexual, características físicas, o cualquier otro.
- 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:

	<b>Protocolo sobre prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y los procedimientos de su investigación</b>			
	Fecha del documento	01-06-2025	Página	Página 6 de 24
	Nivel de uso	Interno	Versión	01
		Código	PROC-DJT-01	

- I. **Acoso horizontal.** Es aquella conducta ejercida por funcionarios/as que se encuentran en similar jerarquía dentro del Servicio.
  - II. **Acoso vertical descendente.** Es aquella conducta ejercida por funcionarios/as que ocupan un cargo jerárquicamente superior en el Servicio, la que puede estar determinada por su posición dentro del Servicio, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
  - III. **Acoso vertical ascendente.** Es aquella conducta ejercida por uno/a o más funcionarios/as dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en el Servicio, la que puede estar determinada por su posición dentro del Servicio, tiempo dentro de este, entre otras características.
  - IV. **Acoso mixto o complejo.** Es aquella conducta ejercida por uno/a o más funcionarios/as de manera horizontal en conocimiento de las jefaturas, 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.
- f. **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a cualquier funcionario o funcionaria, con ocasión de la prestación de servicios, ya sea por parte de autoridades, funcionarios de otros servicios, alumnos(as), padres, madres o apoderados, usuarios, visitas, u otras personas (artículo 2° inciso segundo, letra c) del Código del Trabajo)
- Son constitutivos de actos violentos en el trabajo, hacia los(as) funcionarios(as), entre otros, y sin ser taxativos, los siguientes:
- Gritos o amenazas hacia funcionarios(as).
  - Uso de garabatos o palabras ofensivas, ya sea verbalmente o por escrito.
  - Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
  - Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, o que resulten en su potencial muerte, incluyendo además daños materiales ya sea en los entornos laborales de los(as) funcionarios(as), o en bienes de su propiedad, o pertenencias personales.
  - Robo o asaltos en el lugar de trabajo, ya sea de bienes de propiedad del funcionario, o de la institución.
- g. **Medidas de resguardo:** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte de la jefatura del Servicio una vez recibida la denuncia o durante la investigación por parte del fiscal o investigador, para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización del o la denunciante, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.
- h. **Participantes en el procedimiento:** Son aquellas personas, sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, jefatura o persona investigadora.
- i. **Medidas correctivas:** Son aquellas medidas que se implementan por la jefatura del Servicio para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, 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 protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

	<b>Protocolo sobre prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y los procedimientos de su investigación</b>			
	Fecha del documento	01-06-2025	Página	Página 7 de 24
			Versión	01
	Nivel de uso	Interno	Código	PROC-DJT-01

- j. **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 evitar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se deberá, a modo de ejemplo y sin ser taxativo:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y/o discriminatorios, propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de los(as) funcionarios(as), propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales, equipos, información, u otros elementos asignados a éstos o bajo su resguardo.
- Mantener especial reserva de aquella información que sea proporcionada, en el marco de una relación de confianza, por otro/a funcionario/a, y que diga relación con su vida privada, intimidad, o con aspectos sensibles de su persona, en la medida que dicha reserva de información no constituya delito, o implique el encubrimiento de un delito, o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual hacia otros(as) funcionarios(as).

- k. **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores que otra, debido a su sexo, género, u opción sexual.

El **sexismo puede ser consciente** y hostil. Este tipo de sexismo 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, o discriminatorias.

Ejemplos, de sexismo hostil es:

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

El **sexismo inconsciente o benévolo**, son conductas que, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. A modo de ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, pueden ser:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema, en forma condescendiente o paternalista, no escuchar, no validar la opinión, o explicar algo nuevamente. 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

 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA <b>ELQUI</b> La Serena   La Higuera   Paihuano   Vicuña</p>	<b>Protocolo sobre prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y los procedimientos de su investigación</b>			
	Fecha del documento	01-06-2025	Página	Página 8 de 24
	Nivel de uso	Interno	Versión	01
		Código	PROC-DJT-01	

incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

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

Entre otros, no constituyen conductas de acoso laboral, y, sin ser taxativas, las siguientes:

- Que una jefatura solicite a un/a funcionario/a, verbalmente o por escrito, el cumplimiento de las funciones u obligaciones correspondientes a su cargo, categoría o función, establecidas en la Ley, el reglamento, en su nombramiento, o en su resolución de designación, como aquellas que se entienden formar parte naturalmente de aquellas.
- Que una jefatura controle el cumplimiento de horarios de ingreso, salida, asistencia y permanencia al lugar de trabajo de los/as funcionarios/as bajo su dependencia.
- Reiterar instrucciones entregadas al/la funcionario/a previamente, y que, al momento de su reiteración, no se hayan cumplido.
- Que una jefatura evalúe el desempeño laboral de un/a funcionario/a.
- Asignar labores (tareas) a un/a funcionario/a, acorde a sus funciones, para que éste/a las desempeñe mientras se encuentra en su jornada de trabajo.
- La facultad de los Investigadores y fiscales para realizar diligencias investigativas dentro de una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo.

## II. PROTOCOLO SOBRE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

### 1. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:

El Servicio Local de Educación Pública del Elqui dará pleno cumplimiento y cumplirá con los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y a los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

#### 1.1. Principios:

**i. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental:** Deberá garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras. El Servicio Local de Educación Pública del Elqui, deberá adoptar medidas para que el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contemple aspectos normativos, políticas

 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA <b>ELQUI</b> La Serena   La Higuera   Pailhuano   Vicuña</p>	<b>Protocolo sobre prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y los procedimientos de su investigación</b>			
	Fecha del documento	01-06-2025	Página	Página 9 de 24
			Versión	01
	Nivel de uso	Interno	Código	PROC-DJT-01

y programas de acción que deberán ser desarrollados e implementados por este Servicio, con el objeto de proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todos/as los/as funcionarios/as el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

**ii. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo:** El Servicio Local de Educación Pública del Elqui deberá darle el enfoque a las acciones derivadas de esta Política, las que serán de prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras. Asimismo, el desarrollo de una cultura preventiva será considerado en el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de los/as funcionarios/as y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables. La gestión preventiva deberá considerar, al menos, la existencia e implementación de una política de seguridad y salud en el trabajo, una organización preventiva con responsabilidades claramente definidas, una adecuada identificación de los peligros y evaluación de los riesgos laborales, el diseño y ejecución de un programa para prevenir o mitigar los riesgos laborales, un control de las actividades planificadas y una revisión de los indicadores propuestos.

**iii. Enfoque de género y diversidad:** Todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo integrarán las variables de género y diversidad, asegurando la equidad e igualdad entre los/as funcionarios/as, de modo que la incorporación de la perspectiva de género y diversidad pase a ser práctica habitual en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia. A través de este enfoque se reconoce que los/as funcionarios/as pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias. El enfoque de género y diversidad valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como parte integral de estas.

**iv. Universalidad e Inclusión:** Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todos los/as funcionarios/as que trabajan para el Servicio Local de Educación Pública del Elqui, cualquiera sea su condición contractual, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral. Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales. Igualmente, el Servicio Local de Educación Pública del Elqui deberá tomar las medidas de información y coordinación que sean necesarias, para la adecuada protección a sus funcionarios/as, insertas en sus procesos productivos o que compartan el mismo lugar de trabajo. Se promoverá la reinserción de las personas con discapacidad de origen laboral.

**v. Solidaridad:** El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento estará a cargo del Servicio Local de Educación Pública del Elqui, siendo entendido como un aporte al bien común que deberá permitir el acceso oportuno, de calidad e igualitario a las prestaciones definidas por la ley a todos/as los/as funcionarios/as protegidos/as por el seguro y a este Servicio, cuando corresponda.

**vi. Participación y diálogo social:** El Servicio Local de Educación Pública del Elqui garantizará las instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a todos/as sus funcionarios/as en la

 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA <b>ELQUI</b> La Serena   La Higuera   Paihuano   Vicuña</p>	<b>Protocolo sobre prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y los procedimientos de su investigación</b>			
	Fecha del documento	01-06-2025	Página	Página <b>10</b> de <b>24</b>
	Nivel de uso	Interno	Versión	01
		Código	PROC-DJT-01	

gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo. La participación y el diálogo social se promoverá a nivel regional y local, con criterios de proporcionalidad, representatividad, enfoque de género y diversidad, regularidad y continuidad, con el objetivo de que sus funcionarios/as puedan participar en procesos pertinentes, regulares, representativos, eficientes y eficaces. Se fomentará el diálogo social con la participación de funcionarios/as, representantes gubernamentales y otras organizaciones del ámbito de seguridad y salud en el trabajo. Las conclusiones de estos diálogos serán debidamente ponderadas en la creación de normativas, políticas y programas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

**vii. Integralidad:** Se garantizará una cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la protección de la vida y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, asistencia técnica, vigilancia epidemiológica ambiental y de la salud, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación y reeducación profesional.

**viii. Unidad y coordinación:** Se garantizará que el Servicio Local de Educación Pública del Elqui actuará de manera coordinada, eficiente y eficaz, propendiendo a la unidad de acción e interoperabilidad de datos, evitando la interferencia de funciones, y promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio. Este Servicio Local deberá velar por que las instituciones públicas con competencias en la materia establezcan efectivos mecanismos de coordinación para el cumplimiento de sus funciones e informen de sus resultados a la ciudadanía y a las instancias pertinentes conforme a la normativa vigente.

**ix. Mejora continua:** Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las/os funcionarias/as. En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles. El Servicio Local de Educación Pública del Elqui deberá adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

**x. Responsabilidad en la gestión de riesgos:** El Servicio Local de Educación Pública del Elqui será el responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de sus funcionarios/as de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva. Se deberá dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

## **2. Organización para la gestión del riesgo:**

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto este Servicio Local de Educación Pública del Elqui, o su representante, el profesional del departamento de prevención de riesgos del Servicio Local, y los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Es responsabilidad de este Servicio Local la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, este Servicio designará al Profesional de prevención de riesgos del Servicio Local de Educación del Elqui (SLEP) cuando corresponda.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo con sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Se capacitará a los/as funcionarios/as sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de charlas informativas y el responsable de esta actividad será el profesional de prevención de riesgos del Servicio Local de Educación Pública del Elqui.

Los/as funcionarios/as podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el

 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA <b>ELQUI</b> La Serena   La Higuera   Pailhuano   Vicuña</p>	<b>Protocolo sobre prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y los procedimientos de su investigación</b>			
	Fecha del documento	01-06-2025	Página	Página <b>11</b> de <b>24</b>
	Nivel de uso	Interno	Versión	01
		Código	PROC-DJT-01	

protocolo al profesional de prevención de riesgos, y/o la Subdirección de Gestión de Personas del SLEP.

Las asociaciones de funcionarios regidos por la Ley N°19.296, podrán formular planteamientos y peticiones, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

### 3. Gestión preventiva:

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

El Servicio Local de Educación Pública del Elqui se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos, así como también a tomar las medidas de resguardo y corrección que sean necesarias.

El Servicio Local de Educación Pública del Elqui elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará periódicamente.

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

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

La política preventiva del acoso laboral, acoso sexual y violencia en los lugares de trabajo, será elaborada de forma participativa por el Servicio Local de Educación, perfeccionada y aprobada mediante la respectiva resolución exenta, la cual se dará a conocer a los(as) funcionarios(as), mediante su publicación en el sitio web del SLEP Elqui, sin perjuicio de ser remitida oportunamente, a los correos electrónicos institucionales, a los establecimientos educacionales, directores(as), y profesores(as) y educadoras encargadas de establecimiento, entre otros/as, dependientes de su territorio, para su conocimiento, y observancia. Esta política preventiva deberá ser revisada periódicamente por este Servicio.

### 4. Medidas para la prevención:

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a prevenir y evitar las conductas de riesgos que puedan desencadenar actos de acoso laboral o sexual. Asimismo, el Servicio Local adoptará medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la

 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA <b>ELQUI</b> La Serena   La Higuera   Paihuano   Vicuña</p>	<b>Protocolo sobre prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y los procedimientos de su investigación</b>			
	Fecha del documento	01-06-2025	Página	Página 12 de 24
	Nivel de uso	Interno	Versión	01
		Código	PROC-DJT-01	

posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para minimizar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

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

Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos y sexistas que sean denunciado, o que se identifiquen, respecto de los cuáles, el SLEP implementará un plan de información acerca de tales conductas, con ejemplos prácticos, mediante charlas, jornadas, capacitaciones, webinars, conferencias o videoconferencias, cartillas informativas, u otros, con el objeto de prevenir y erradicar estas conductas, así como aquellos factores de riesgo que puedan desencadenar situaciones de acoso sexual, acoso laboral, o violencia en el trabajo.

Además de lo anterior, el Servicio Local de Educación Pública del Elqui, organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas, tanto en el SLEP como en los establecimientos educacionales bajo su dependencia.

El/la directora/a ejecutivo/a, los/as subdirectores/as de departamentos, encargados/as, y jefaturas de departamentos y unidades del SLEP, se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas, así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

Para estos efectos, el Servicio Local, a través de su departamento de prevención de riesgos, con personal propio, externo o con colaboración de la entidad administradora del seguro de la Ley N°16.744, capacitará a los funcionarios y las funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas, jornadas de capacitación presenciales u online, y cápsulas informativas, entre otras. El/la responsable de la coordinación de estas actividades, será el/la profesional de prevención de riesgos del SLEP, sin perjuicio que las pueda organizar y convocar la jefatura del departamento de gestión de personas, o en su defecto, el/la directora/a Ejecutivo/a del SLEP Elqui.

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

Finalmente, las convocatorias y el programa de trabajo de estas actividades, se dará a conocer a los/as funcionarios/as) mediante correo electrónico. Y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con el Servicio Local de Educación Pública del Elqui, mediante su profesional de prevención de riesgos, al correo electrónico que se informará en su oportunidad, o en forma presencial en las dependencias del SLEP.

## **5. Mecanismos de seguimiento:**

El Servicio Local de Educación Pública del Elqui, a través de su departamento de prevención de riesgos, con la participación de los miembros de los comités paritarios de higiene y seguridad del SLEP, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por

 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA <b>ELQUI</b> La Serena   La Higuera   Paihuano   Vicuña</p>	<b>Protocolo sobre prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y los procedimientos de su investigación</b>			
	Fecha del documento	01-06-2025	Página	Página <b>13</b> de <b>24</b>
			Versión	01
	Nivel de uso	Interno	Código	PROC-DJT-01

los/as funcionarios/as, solicitándolo al departamento de prevención de riesgos, representado por su profesional de prevención de riesgos, al correo electrónico que se informará en su oportunidad.

La evaluación de cumplimiento anual deberá considerar el grado de avance e implementación de las mejoras en los espacios de trabajo que sean pesquisadas en su oportunidad

#### **6. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados.**

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

#### **7. Actividades para la concientización, sensibilización y promoción.**

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a todos los funcionarios y funcionarias del Servicio, mediante los siguientes medios:

- **Capacitaciones periódicas sobre los riesgos identificados**, con el objeto de generar una cultura de respeto al interior del lugar de trabajo. En estas capacitaciones se deberá considerar a todas las personas trabajadoras, incluidos funcionarios/as bajo cualquier tipo de contratación, Director/a ejecutivo/a, Subdirectores/as, y jefes/as de departamento. La información de las capacitaciones y sus productos deberán ser informadas a todos los funcionarios/as y registrarse su realización.
- **Difusión de información**, dando a conocer el Protocolo de Prevención a través de las siguientes formas: Correos electrónicos institucionales, videoconferencias, charlas informativas.
- **Sensibilización**, se deberá promover permanentemente de un espacio libre de violencia y acoso laboral, mediante infografías en espacios comunes y lugares estratégicos de información, pantallas o medios digitales, cualquier otro medio de información.

### **III. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE LAS DENUNCIAS SOBRE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, Y DE VIOLENCIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO:**

El procedimiento de investigación de las denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y de violencia en los lugares de trabajo, por hechos ocurridos tanto en el Servicio Local de Educación Pública del Elqui, como en los establecimientos educacionales dependientes del Servicio y que involucren (o afecten) a funcionarios/as del Servicio, se sujetará a las disposiciones del presente protocolo.

Sin perjuicio de lo anterior, podrán resultar aplicables a los/as funcionarios/as involucrados/as en las denuncias (y por ende, al procedimiento de investigación), las normas establecidas en los artículos 126 y siguientes del Decreto con Fuerza de Ley N°29 de 2004, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, Estatuto Administrativo; lo dispuesto en DFL 1

 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA <b>ELQUI</b> La Serena   La Higuera   Paihuano   Vicuña</p>	<b>Protocolo sobre prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y los procedimientos de su investigación</b>			
	Fecha del documento	01-06-2025	Página	Página <b>14</b> de <b>24</b>
			Versión	01
	Nivel de uso	Interno	Código	PROC-DJT-01

Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación; lo establecido en Ley N°21.109, que establece un Estatuto de los asistentes de la educación pública; a lo dispuesto en los artículos 211-B y siguientes del Código del Trabajo, y a las directrices contenidas en el Decreto N°21 del Ministerio del Trabajo y previsión social, publicado en el Diario Oficial con fecha 03 de Julio de 2024, según el estatuto que rija la relación jurídica que vincule a los/as funcionarios/as involucrados/as en dichas denuncias, con el Servicio Local de Educación Pública del Elqui.

En todo caso, las normas establecidas en el presente protocolo, relativa a la investigación de tales hechos, se aplicarán en todo aquello que no sean contrarias a las disposiciones legales y reglamentarias antes citadas.

### 1. Principios del procedimiento:

Los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo deberán sujetarse estrictamente a los siguientes principios:

**a) Perspectiva de género.** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de las funcionarias y los funcionarios, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

**b) No discriminación.** El presente procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse los/as funcionarios/as.

**c) No revictimización o no victimización secundaria.** Los/as funcionarios/as que reciban las denuncias y aquellos que intervengan en las investigaciones internas reguladas en el presente protocolo, deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar todas las medidas tendientes a su protección.

Para el respeto y resguardo de este principio, entre otras medidas, se deberá tomar declaración a la persona afectada sólo en caso de que los antecedentes contenidos en la denuncia no sean suficientemente claros para establecer la forma en como ocurrieron los hechos, o que dicha declaración se requiera para incorporar antecedentes indispensables para la investigación. En cualquiera de los casos, y solo cuando sea estrictamente necesario, la persona afectada prestará una sola declaración. Sin perjuicio de lo anterior, la persona afectada podrá en cualquier momento del procedimiento, prestar declaración de forma voluntaria.

**d) Confidencialidad.** Implica el deber de los participantes de la investigación, de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el Servicio deberá

 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA <b>ELQUI</b> La Serena   La Higuera   Paihuano   Vicuña</p>	<b>Protocolo sobre prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y los procedimientos de su investigación</b>			
	Fecha del documento	01-06-2025	Página	Página 15 de 24
			Versión	01
	Nivel de uso	Interno	Código	PROC-DJT-01

mantener reserva de toda la información y datos privados de los/as funcionarios/as a que tenga acceso. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia, la Dirección del Trabajo o la Contraloría General de la República en el ejercicio de sus funciones.

**e) Imparcialidad.** Quienes participen en los procedimientos de investigación deberán 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. Será obligación de aquellos, expresar los motivos de abstención que tengan para participar en dichos procedimientos, o las circunstancias que afecten su imparcialidad.

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

**g) Razonabilidad.** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

**h) Debido proceso.** El procedimiento de investigación debe garantizar a los/as funcionarios/as que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informados/as de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente protocolo.

**i) Colaboración.** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

## **2. De los participantes en los procedimientos de investigación de los actos de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, y de sus derechos y obligaciones:**

### **a. Participantes de los procedimientos de investigación:**

Serán participantes en el procedimiento, todas aquellas personas, sus representantes, o instituciones, que intervienen en el procedimiento de investigación, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, superior jerárquico o persona investigadora.

Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, salvo que cualquiera de ellas solicite fundamentadamente y por escrito, a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa, o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.

### **b. Derechos y obligaciones de las personas funcionarias en los procedimientos de investigación:**

Sin perjuicio de otros derechos que consagra la ley, todos los/as funcionarios/as, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán

 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA <b>ELQUI</b> La Serena   La Higuera   Paihuano   Vicuña</p>	<b>Protocolo sobre prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y los procedimientos de su investigación</b>			
	Fecha del documento	01-06-2025	Página	Página <b>16</b> de <b>24</b>
			Versión	01
	Nivel de uso	Interno	Código	PROC-DJT-01

derecho a:

- i. Que se adopten e implementen por el Servicio medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- ii. Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente reglamento y a lo establecido en el Decreto N°21, de 2024, que aprueba el reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- iii. Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- iv. Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el Servicio disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

Por otra parte, todos los/as funcionarios/as, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- i. Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el Servicio.
- ii. Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- iii. Entregar al investigador, con transparencia y veracidad, todos los antecedentes con que cuenten en relación a los hechos investigados, sin ocultar ni esconder nada que pueda conducir o entorpecer al esclarecimiento de los hechos investigados.
- iv. Las demás que imponga la normativa vigente.

**c. Obligaciones del Servicio Local de Educación Pública del Elqui, en los procedimientos de investigación:**

Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, el Servicio Local de Educación Pública del Elqui, en los procedimientos de investigación, tendrá las siguientes obligaciones:

- i. 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 el presente protocolo.
- ii. Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el Servicio, o la Contraloría General de la República, cuando corresponda.
- iii. Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- iv. 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/as funcionarios/as en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184° del Código del Trabajo.
- v. Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su 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.
- vi. Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- vii. Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- viii. Informar a los representantes legales de empresas 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

 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA <b>ELQUI</b> La Serena   La Higuera   Paihuano   Vicuña</p>	<b>Protocolo sobre prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y los procedimientos de su investigación</b>			
	Fecha del documento	01-06-2025	Página	Página 17 de 24
			Versión	01
	Nivel de uso	Interno	Código	PROC-DJT-01

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.

- ix. Informar, a requerimiento de la Contraloría General de la República, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por el servicio.
- x. Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

**d. Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación:**

Sin perjuicio de las directrices establecidas en este reglamento, la persona a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- i. Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente protocolo, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- ii. Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- iii. 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.
- iv. Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia u organismos de control de la administración pública.
- v. Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación del Servicio, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el presente protocolo.
- vi. Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

**3. Del procedimiento de denuncia e Investigación de actos de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo:**

**a. De las denuncias:**

La o las personas afectadas por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrán realizar su denuncia de forma verbal o de manera escrita.

Las denuncias que se efectúen verbalmente, deberán interponerse ante la persona receptora de denuncias que designe el/la Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública del Elqui mediante acto administrativo correspondiente, quien deberá levantar acta escrita de la misma, la que será firmada por la o las personas denunciante, a su vez, la persona receptora de denuncias deberá entregar un comprobante de recepción al/la denunciante. Esta denuncia verbal deberá contener la totalidad de los antecedentes e información que se indica más adelante. Una vez escriturada la denuncia verbal, se deberá dar inicio a su tramitación, conforme a las normas del presente protocolo.

Las denuncias que se interpongan por escrito deberán presentarse en sobre cerrado, ante la persona receptora de denuncias del Servicio Local de Educación Pública del Elqui, quien deberá entregar un comprobante de recepción al/la denunciante.

La denuncia ingresada, ya sea de manera verbal o escrita, deberá ser derivada por el receptor de denuncias, a conocimiento del/la Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública de Elqui, o de quién le subroga, según corresponda, en un plazo máximo de 24 horas.

Los canales para efectuar las denuncias, serán los siguientes:

- Oficina de Partes del Servicio mediante sobre cerrado dirigido a la persona receptora de

 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA <b>ELQUI</b> La Serena   La Higuera   Paihuano   Vicuña</p>	<b>Protocolo sobre prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y los procedimientos de su investigación</b>			
	Fecha del documento	01-06-2025	Página	Página <b>18</b> de <b>24</b>
	Nivel de uso	Interno	Versión	01
		Código	PROC-DJT-01	

denuncias.

- Ante la persona receptora de denuncias, por escrito en sobre cerrado o de manera verbal de forma presencial.
- Mediante correo electrónico a la casilla denuncias.leykarin@slepelqui.gob.cl

El Servicio deberá asegurar, entre otros aspectos, la debida reserva de las denuncias presentadas, la oportuna notificación de los intervinientes en el procedimiento, y el correcto desarrollo de la investigación.

La denuncia formulada deberá contener de forma obligatoria, al menos, los siguientes antecedentes:

- La Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal. En caso de ser la persona afectada distinta del denunciante, deberá indicar dicha información y la representación que invoca, acompañando el documento justificativo de dicha representación.

**Las denuncias que no cuenten con la individualización de la persona denunciante (denuncias anónimas), no podrán ser recibidas ni sometidas a tramitación.**

- La Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- El vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa al Servicio, deberá indicar la relación que los vincula.
- El relato y descripción circunstanciada de los hechos que se denuncian, precisando entre otros aspectos, el lugar de su ocurrencia, la fecha o época de su ocurrencia, y las personas que tomaron conocimiento de ellos.

Todas las denuncias presentadas, que cumplan con los requisitos establecidos precedentemente, serán admitidas a tramitación, sin que sea posible que se revise su pertinencia o fundamentos en esta etapa.

Sin perjuicio de lo anterior, ante una denuncia de hechos que pudiesen constituir actos de acoso sexual, de acoso laboral, o hechos de violencia, que no cumpla con los requisitos antes establecidos, la autoridad del servicio local deberá emitir acto administrativo informando la falta de antecedentes, otorgando al/la denunciante un plazo de cinco (5) días hábiles para subsanar las observaciones. Transcurrido dicho plazo, sin que se hayan subsanado las observaciones, la autoridad podrá desestimar la denuncia interpuesta mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días hábiles a la persona denunciante. En contra de dicha resolución de inadmisibilidad, se podrá interponer un reclamo de ilegalidad ante la Contraloría General de la República, en los términos del artículo 160° de la ley N°18.834, Estatuto Administrativo.

Sin perjuicio de lo anterior, el/la denunciante siempre podrá interponer nuevamente la denuncia, cumpliendo con los requisitos de formalidad ya indicados.

#### **b. De la recepción de las denuncias:**

La persona receptora de denuncias es aquel profesional del Servicio designado para dar la primera acogida, quien tendrá la obligación de acoger, orientar y contener la situación denunciada.

Al momento de la presentación de la denuncia, será obligación de la persona receptora de

 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA <b>ELQUI</b> La Serena   La Higuera   Paihuano   Vicuña</p>	<b>Protocolo sobre prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y los procedimientos de su investigación</b>			
	Fecha del documento	01-06-2025	Página	Página <b>19</b> de <b>24</b>
			Versión	01
	Nivel de uso	Interno	Código	PROC-DJT-01

denuncias dar inmediata y especial protección a la persona afectada, teniendo un trato digno e imparcial con ella, entregando información detallada, clara y precisa sobre el procedimiento de investigación, sus cursos de acción, los aspectos que involucra y las etapas que deben desarrollarse.

La persona receptora de denuncias, deberá informar a la persona denunciante que el Servicio Local, previo análisis de los requisitos formales de la denuncia, dará inicio a una investigación sumaria o Sumario Administrativo según la gravedad de los hechos denunciados, la que se dispondrá mediante resolución exenta, en un plazo máximo de 3 (tres) días hábiles contados desde la fecha de recepción de la denuncia, designándose como investigador o fiscal preferentemente, a una persona con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, o en caso de no contar con ellas, a un profesional de las ciencias sociales del mismo servicio, de un grado igual o superior al de la persona denunciada.

Sin perjuicio de lo anterior, tratándose de denuncias por actos atentatorios a la dignidad de los/as funcionarios/as, de maltrato laboral, de acoso sexual, o de acoso laboral que sean interpuestas en contra del/la directora/a ejecutivo/a, o de denuncias de esta misma clase interpuestas en contra los/las Subdirectores del segundo nivel jerárquico del servicio, o en contra de los/as funcionarios/as que conforme al presente protocolo, deban tramitar las denuncias, las denuncias serán recepcionadas y remitidas a la Contraloría General de la República, en un plazo de tres días hábiles, para que dicha institución de inicio y tramite el sumario respectivo, conforme a las reglas del respectivo Estatuto, o en su defecto, podrán ser interpuestas por el afectado ante la misma Contraloría General de la República, sin necesidad de presentar previamente la denuncia ante el propio servicio. (Art. 8° Res. Exenta N°922 de 2023 de Contraloría General de la República).

**c. De las normas aplicables a los procedimientos de investigación:**

La tramitación de las denuncias seguidas contra funcionarios del Servicio Local de Educación Pública del Elqui, se sujetarán a las normas de la **Investigación Sumaria y Sumario Administrativo**, regulado en los artículos 126 y siguientes y artículos 129° y siguientes, todos del DFL N°29 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre estatuto administrativo, y supletoriamente, por las normas de procedimiento establecidas en el presente protocolo, en todo aquello que no se oponga a las normas legales antes señaladas.

**d. De las Medidas de resguardo que deberá adoptar el Servicio:**

Una vez recibida la denuncia, el/la Director/a Ejecutivo/a, o quien lo subrogue, adoptará de forma obligatoria e inmediata, una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, lo que deberá formalizar a través del acto administrativo correspondiente.

Entre otras, las medidas a adoptar podrán considerar una o más de las siguientes acciones:

- i. La separación de los espacios físicos;
- ii. La redistribución del tiempo de la jornada de trabajo;
- iii. Proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador del seguro de la ley N°16.744.
- iv. La suspensión preventiva de funciones
- v. La destinación transitoria
- vi. Otras medidas de resguardo que sean adecuadas para evitar la ocurrencia de un daño a

 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA <b>ELQUI</b> La Serena   La Higuera   Paihuano   Vicuña</p>	<b>Protocolo sobre prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y los procedimientos de su investigación</b>			
	Fecha del documento	01-06-2025	Página	Página <b>20</b> de <b>24</b>
	Nivel de uso	Interno	Versión	01
		Código	PROC-DJT-01	

la integridad física y/o psíquica de la persona afectada, o su revictimización.  
vii. Las demás que establezca la normativa.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación, el fiscal o investigador designado, podrá mantener las medidas de resguardo adoptadas, o adoptar otras medidas, o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

**e. Designación de Fiscal o Investigador y del actuario:**

La resolución que instruya Investigación Sumaria o Sumario Administrativo por hechos que puedan vulnerar lo dispuesto en los artículos 84° letras l) o m) de la Ley N°18.834, deberá designar como investigador o fiscal, preferentemente, a un/a funcionario/a que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito y de manera personal a la persona denunciante o en su defecto por carta certificada a su domicilio. A su turno, el fiscal nombrará a un actuario, el que tendrá la calidad de ministro de fe, y certificará todas las actuaciones del sumario.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, y dentro de los dos días hábiles siguientes, será apercibida para presentar antecedentes que puedan afectar la imparcialidad del fiscal o del actuario, y que configuren causales de implicancia o recusación.

La solicitud de implicancia o recusación será resuelta en el plazo de dos días por el fiscal respecto del actuario, y por la autoridad que ordenó el sumario respecto del fiscal. En caso de ser acogida se designará un nuevo fiscal o actuario, debiendo realizar el nuevo nombramiento de fiscal por acto administrativo, según corresponda.

El fiscal o el actuario podrán declararse implicados por algunas de las causales mencionadas en el artículo 133° del Estatuto Administrativo, o por algún otro hecho que a su juicio les reste imparcialidad. En este caso resolverá la autoridad que ordenó el sumario en el mismo plazo indicado anteriormente, en lo relativo al fiscal y éste último respecto del actuario.

Sin perjuicio de lo anterior, cada vez que se nombre un nuevo fiscal o actuario se notificará al sumariado y a la persona denunciante para los efectos de que ejerzan su derecho a solicitar su implicancia o recusación.

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

**f. De las diligencias de investigación:**

El fiscal o investigador a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo, las siguientes diligencias:

- i. Hacer una revisión y análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, otorgará al denunciante un plazo de cinco (5) días hábiles a fin de que la persona denunciante complete los antecedentes o información que se requiera para ello. En caso de no completarse la denuncia en la forma solicitada, en el plazo otorgado para ello, la misma no se tramitará, y se archivarán los antecedentes, quedando en poder del profesional encargado de prevención de riesgos del SLEP, o de la unidad o departamento del Servicio

 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA <b>ELQUI</b> La Serena   La Higuera   Paihuano   Vicuña</p>	<b>Protocolo sobre prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y los procedimientos de su investigación</b>			
	Fecha del documento	01-06-2025	Página	Página <b>21</b> de <b>24</b>
			Versión	01
	Nivel de uso	Interno	Código	PROC-DJT-01

Local que indique el/la directora/a Ejecutivo/a.

- ii. Adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, especialmente de víctimas y personas afectadas. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles medidas derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.
- iii. Asegurar el derecho de las víctimas y personas afectadas, 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/la funcionario/a inculpado/a.
- iv. Tomar declaración a la persona denunciada.
- v. Tomar declaración a todos los/as funcionarios/as y personas que en la denuncia, y en la declaración del denunciado, se indique que han presenciado los hechos denunciados, o que han sido testigos de aquellos
- vi. Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, conforme a este reglamento, sin perjuicio de poder solicitar fundadamente y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.
- vii. Incorporar al sumario administrativo, todos los actos administrativos, oficios, comunicaciones, correos electrónicos, documentos, registros, y demás antecedentes que se indiquen en la denuncia, que se encuentren en poder del Servicio Local, y que, a juicio del investigador o fiscal, tengan relación sustancial con los hechos denunciados. En especial, se deberán incorporar los siguientes antecedentes (de existir): resoluciones de nombramiento del/los denunciados; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.
- viii. Garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. En el caso de la persona afectada, deberá evitar su revictimización.
- ix. La investigación de los hechos deberá realizarse en los plazos indicados en los artículos 126 y 135 DFL N°29 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, según corresponda, al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos al o los afectados o se solicitará el sobreseimiento.
- x. El/la inculpado/a será notificado/a de los cargos y tendrá un plazo de cinco días contado desde la fecha de notificación de éstos para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas. En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el mismo por otros cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del

 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA <b>ELQUI</b> La Serena   La Higuera   Paihuano   Vicuña</p>	<b>Protocolo sobre prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y los procedimientos de su investigación</b>			
	Fecha del documento	01-06-2025	Página	Página <b>22</b> de <b>24</b>
	Nivel de uso	Interno	Versión	01
		Código	PROC-DJT-01	

plazo.

- xi. Si el/la inculpado/a solicitare rendir prueba, el fiscal señalará plazo para tal efecto, el que no podrá exceder en total de veinte días.
- xii. El Investigador o fiscal deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel y en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

**g. De la vista fiscal o informe del sumario administrativo:**

Una vez finalizada la investigación, el fiscal o investigador a cargo, emitirá una vista fiscal o informe del sumario administrativo, el que deberá contener a lo menos lo siguiente:

- a. Individualización del Servicio Local, como el nombre, correo electrónico y RUT.
- b. Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte;
- c. Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda;
- d. Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e. Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f. Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- g. La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- h. La propuesta de sanciones cuando correspondan o de la absolución o sobreseimiento de uno o más de los inculpados.
- i. Las circunstancias atenuantes o agravantes;

Cuando los hechos investigados y acreditados en la investigación sumaria o el sumario administrativo pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, el informe o vista fiscal deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes al Ministerio Público.

El informe o vista fiscal será remitido al/la directora/a ejecutivo/a para su resolución y decisión, la que adoptará mediante resolución fundada, el que será notificado al/la funcionario/a denunciado/a, y a la persona denunciante o afectada, en el plazo de cinco días hábiles, conforme a las normas del DFL N°29 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

La persona denunciante o afectada, podrá reclamar en contra de la resolución ante el/la directora/a ejecutivo/a, mediante recurso de reposición, en los plazos de dos o cinco días hábiles, contados desde su notificación, según corresponda.

La resolución que sobresea, absuelva o aplique una medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico del Servicio Local de Educación Pública del Elqui, estará afecta al trámite de toma de razón por la Contraloría General de la República.

 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA <b>ELQUI</b> La Serena   La Higuera   Paihuano   Vicuña</p>	<b>Protocolo sobre prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y los procedimientos de su investigación</b>			
	Fecha del documento	01-06-2025	Página	Página <b>23</b> de <b>24</b>
	Nivel de uso	Interno	Versión	01
		Código	PROC-DJT-01	

**j. Implementación de medidas correctivas**

El Servicio Local estará obligado a adoptar las medidas correctivas que sean necesarias para prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando una garantía de no repetición, evaluando la eficacia de las mismas, introduciendo las mejoras que sean necesarias en el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas involucradas en la investigación, como respecto del resto de los/as funcionarios/as que se desempeñen en el establecimiento donde ocurrieron los hechos denunciados, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a los/as funcionarios/as involucrados/as que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el presente protocolo.

**k. Violencia en el trabajo.**

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos al Servicio Local, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a los/as funcionarios/as, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona afectada podrá presentar la denuncia ante el Servicio Local de Educación Pública del Elqui mediante el encargado de recepción de denuncias o ante la Contraloría General de la República, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento según corresponda.

Asimismo, se deberá informar, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo el Servicio proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

**l. De las denuncias falsas, o hechas con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada:**

Tratándose de denuncias respecto de las cuáles se compruebe su falsedad, por hechos que sean falsos, o sin fundamento, o denuncias hechas con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada, el/la denunciante incurrirá en una contravención al principio de probidad administrativa, de acuerdo a lo establecido en el N° 9 del artículo 62° de la ley N°18.575 de Bases Generales de la Administración del Estado, la cual esta sancionada expresamente con la medida disciplinaria de destitución (Art. 125° letra d) de la Ley N°18.834), por lo cual, en caso de determinarse en el sumario administrativo o investigación que la denuncia realizada es falsa, o que se ha hecho con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada, el fiscal o investigador deberá ponderar la gravedad de estas últimas circunstancias, encontrándose facultado para proponer en estos casos, la destitución del/la denunciante.

 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA <b>ELQUI</b> La Serena   La Higuera   Paihuano   Vicuña</p>	<b>Protocolo sobre prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y los procedimientos de su investigación</b>			
	Fecha del documento	01-06-2025	Página	Página <b>24</b> de <b>24</b>
	Nivel de uso	Interno	Versión	01
		Código	PROC-DJT-01	

#### IV. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS:

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

Las investigaciones que se inicien por denuncias de actos de acoso sexual, laboral, o por violencia en los lugares de trabajo, se ajustarán a los procedimientos establecidos en las Leyes N°18.834 y N°21.643.

#### V. DIFUSIÓN:

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a los/as funcionarios/as, mediante su publicación en el sitio web del SLEP Elqui, sin perjuicio de ser remitida además a los correos electrónicos institucionales de cada funcionario/a de esta dependencia.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Lorena González Donoso	Profesional Jurídica	Lorena.gonzalez@slepelqui.gob.cl

#### VI. DE LA REVISIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO:

En caso de que, en el marco de procedimientos de investigación, se compruebe la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual, laboral, o de violencia en el trabajo, el Servicio Local, deberá introducir las mejoras y adecuaciones que sean necesarias en este protocolo, a fin de prevenir y controlar los riesgos identificados, generando una garantía de no repetición.

Las modificaciones que se introduzcan al presente protocolo, como consecuencia del resultado de estas investigaciones, tendrán que ser informadas a todos los/as funcionarios/as, conforme a las obligaciones establecidas en el inciso segundo del artículo 211-A del Código del trabajo, y a los artículos 154 N° 12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal.

## Anexo N°1: FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL, Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

### I. IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombres					
Apellido paterno					
Apellido materno					
Nombre social completo					
RUT/Pasaporte					
Sexo o Identidad de Género					
Dirección	Avda./Calle/Psje				
	Block/Depto				
	Villa/Población				
	Comuna				
	Región				
Teléfono de contacto					
Correo electrónico					
Cargo o función					
Lugar de trabajo					
Calidad contractual	Planta	Contrata	Honorarios	Estudiante en práctica	

### II. IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre				
Unidad/lugar de desempeño				
Relación jerárquica	Superior	Subalterno	Par	Grupo de pares

### III. ANTECEDENTES DE LA DENUNCIA

Fecha en que ocurrieron los hechos	
Hora aproximada	
Lugar	

<b>Comuna</b>				
<b>¿Hace cuanto tiempo ocurren las conductas de acoso?</b>	<b>Años</b>	<b>Meses</b>	<b>Semanas</b>	<b>Días</b>
<b>Víctima trabaja directamente con la persona denunciada</b>	<b>Sí</b>		<b>No</b>	
<b>Víctima ha informado a jefe directo la situación denunciada</b>	<b>Sí</b>		<b>No</b>	
<b>Tipo de atentado a la dignidad sufrida (marque con una X)</b>				
<b>Acoso Laboral</b>	<b>Acoso Sexual</b>		<b>Violencia en el trabajo</b>	
<b>Descripción de los hechos:</b>				
(Utilice la cantidad de espacio y/o hojas que estime necesario para entregar todos los antecedentes detalladamente)				
<b>IDENTIFICACIÓN DE TESTIGOS</b>				
<b>N°</b>	<b>Nombre</b>	<b>Unidad de desempeño</b>	<b>Teléfono</b>	
<b>1</b>				
<b>2</b>				
<b>3</b>				

\_\_\_\_\_

Firma parte denunciante

Fecha \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_