



**APRUEBA PROTOCOLO DE DENUNCIA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA ATACAMA 2024 Y DERÓGA RESOLUCIÓN EXENTA N°0859/2022.**

---

**RESOLUCIÓN EXENTA N°1053/2024**

**Copiapó, 31 de julio de 2024**

**VISTOS:**

Lo dispuesto en la Ley N°21.040, que Crea el Sistema de Educación Pública; en la Ley N°21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024; el Decreto N°74, de 2018, del Ministerio de Educación, que fija denominación, ámbito de competencia territorial, domicilio y calendario de instalación con las fechas en que iniciarán funciones los Servicios Locales de Educación Pública que indica; el Decreto con Fuerza de Ley N°14, de 2018, del Ministerio de Educación, que fija planta de personal del Servicio Local de Educación Pública de Atacama; el Decreto con Fuerza de Ley N°1-19653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el Decreto con Fuerza de Ley N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; Resolución Exenta N°500 de 14 diciembre 2020, de la Secretaría Ministerial de Educación de la Región de Atacama, que constata la calidad de sostenedor del Servicio Local de Educación Pública de Atacama; el Decreto Supremo N°26, de fecha 01 de febrero de 2024, nombra en calidad de Directora Ejecutiva Suplente del Servicio Local de Educación Pública de Atacama a doña Cecilia Brito Guerra; la Ley N° 19.880, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; la Resolución N°1, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil que Aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas, a todos los Servicios Públicos conforme la Facultad establecida en el artículo 2°, letra q), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la ley N° 19.882; el artículo 19 de la Constitución Política de la República de Chile, en sus numerales 1°, que establece el "Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas" y 4°, que establece el "Respeto y la protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia"; 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 Ley 21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género; en el Ord. N° PIN-OO-00560-2024, de 19 de julio de 2024, del Servicio Civil, que informa lineamientos para la implementación de la Ley N° 21.643, "Ley Karin" en los servicios públicos; en el Oficio N° E516.610, de 19 de julio de 2024, de la Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N°21.643 (Ley Karin) introdujo en las Leyes N° 18.575, N° 18.834 y N° 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; en el Decreto Supremo N° 122 del Ministerio de Relaciones Exteriores que promulga el convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, que protege los derechos laborales y promueve un entorno de trabajo seguro y sin restricciones, proveyendo un marco para la creación y mejora de normas y políticas que adopten un enfoque inclusivo que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo

**Resolución Exenta N°1053/2024**



del trabajo; en la Resolución Exenta N°6, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón de las materias de personal que se indican:

**CONSIDERANDO:**

1°) Que, el Servicio Local de Educación Pública Atacama, en adelante SLEP Atacama, es un Servicio Público funcional y territorialmente descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Educación cuyo objetivo es promover a través de los Establecimientos Educativos de su dependencia el servicio educacional en los niveles y modalidades que corresponda, debiendo orientar su acción de conformidad a los principios de la educación pública;

2°) Que, la letra a) del artículo N°22 de la Ley N°21.040 que crea el sistema de educación pública, prescribe que, dentro de las funciones y atribuciones del Director/a Ejecutivo/ es dirigir, organizar, administrar y gestionar el Servicio Local, velando por la mejora continua de la calidad de la educación pública en el territorio de su competencia;

3°) Que, el artículo 2 del artículo vigésimo sexto, letra q) de la Ley N°19.882, que regula la nueva política de personal a los funcionarios públicos, indica que corresponderá especialmente a la Dirección Nacional del Servicio Civil impartir normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas a los ministerios y sus servicios dependientes o relacionados a través de ellos, para su implementación descentralizada;

4°) Que, el Estado de Chile ratificó el Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, que se promulgó por decreto supremo N°122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Dicho convenio tiene, entre otros, el objetivo de proteger los derechos laborales y promover el entorno de trabajo seguro y sin restricciones, proveyendo un marco para la creación y mejora de normas y políticas que adopten un enfoque inclusivo que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo;

5°) Que, en diciembre de 2023 se promulgó la Ley N°21.643 que modificó el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materias de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, la cual modifica e incorpora definiciones legales, medidas de prevención y resguardo en la materia, perfecciona los procedimientos de investigación, además de equiparar el estándar de funcionario público y personas trabajadoras del sector privado;

6°) Que, con fecha 19 de julio de 2024, por medio del Ord. N°PIN-OO-00560-2024, la Dirección Nacional del Servicio Civil informa lineamientos para la implementación de la Ley N°21.643 "Ley Karin" en los servicios públicos;

7°) Que, con fecha 19 de julio de 2024, por medio del Oficio N°E516.610, la Contraloría General de la República imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N°21.643 introdujo en las Leyes N° 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo;

8°) Que, dadas las instrucciones antes indicadas, el Departamento de Gestión de Personas del Servicio Local de Educación Pública, por medio de la Unidad de Jurídica, en colaboración con la Mesa de Equidad de Género del SLEP Atacama, ha desarrollado el presente documento correspondiente Protocolo de denuncia investigación y sanción de la violencia en el trabajo, acoso laboral y acoso sexual del SLEP Atacama;

9°) Que, el protocolo presentado fue revisado por las unidades respectivas y por los Directores y Directoras de los Establecimientos Educativos de




su dependencia, además de basar sus directrices acordes a las orientaciones entregadas por la Dirección de Educación Pública;

**10°)** Que, con fecha 31 de mayo del 2022, a través de la Resolución Exenta N°0859/2022 el Servicio Local de Educación Pública Atacama aprueba el protocolo de prevención, denuncia y sanción frente al maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual del Servicio Local de Educación Pública Atacama, pero dado las nuevas disposiciones legales es necesario revocar la resolución mencionada, a fin de no interponer procedimientos.

**RESUELVO:**

**1) APRUEBESE,** en todas sus partes el Protocolo de denuncia para la Investigación y Sanción de la Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y Acoso Sexual del SLEP Atacama, cuyo texto es el siguiente:



	<b>PROCEDIMIENTO</b>
	Procedimiento de denuncias, investigación y sanción de la violencia en el trabajo, acoso sexual y laboral SLEP Atacama, 2024.

## Procedimiento de denuncias investigación y sanción de la violencia en el trabajo, el acoso sexual y laboral.

Servicio Local de Educación Pública Atacama 2024.

ELABORADO POR	REVISADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
	 Piel Salas Hernández Encargada Unidad de Formación y Desarrollo. Encargada de Mesa de Genero. SLEP Atacama.	 	 
Osvaldo López Bugueño Abogado Unidad Jurídica SLEP Atacama		Francisca Domínguez Castillo. Jefa (S) Unidad Jurídica SLEP Atacama.	Cecilia Brito Guerra Directora Ejecutiva Suplente. SLEP Atacama.

29 de julio de 2024.



**PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA,  
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA  
VIOLENCIA EN EL TRABAJO, EL ACOSO  
SEXUAL Y EL ACOSO LABORAL**

SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA ATACAMA  
2024

SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

**ATACAMA**

Copiapó | Caldera | Tierra Amarilla  
Chañaral | Diego de Almagro

<b>INDICE</b>	<b>PÁGINA</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>II. AMBITO DE APLICACIÓN</b>	<b>5</b>
<b>III. OBJETIVOS DEL PROCEDIMIENTO</b>	<b>5</b>
<b>IV. MARCO NORMATIVO APLICABLE</b>	<b>6</b>
<b>V. PRINCIPIOS ORIENTADORES</b>	<b>8</b>
<b>VI. RESPALDO FORMAL Y RESPONSABILIDAD DE LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO</b>	<b>14</b>
<b>VII. MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>15</b>
<b>VIII. PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACIÓN DE UNA DENUNCIA</b>	<b>19</b>
1) Actores y conceptos relevantes	19
2) Realización de la denuncia	21
3) Formas de recepción de la denuncia	22
4) Recepción de la denuncia por parte del Director/a Ejecutiva/a	24
5) Investigación propiamente tal	25
6) Medidas de Resguardo	30
7) Derechos de la persona denunciante	32
8) Sanciones y medidas disciplinarias	33
9) Recursos de Procedimiento	36
10) Enfoque de género del procedimiento	36
11) Prohibición de represalias	37
12) Denuncias falsa, infundadas o malintencionadas	38
13) Acciones de Prevención	38
14) Sobre la inhabilidad de ingresar por cese por acoso laboral	39
15) Diagrama Resumen del Proceso de Denuncia	40
Anexo N°1 Formulario de Denuncias	41

## I. INTRODUCCIÓN

En el compromiso del Servicio Local de Educación Pública Atacama por erradicar la violencia de los espacios laborales, el presente procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción de la Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y Acoso sexual, detalla todos los requerimientos, acores, conceptos, formas, consecuencias entre otros aspectos, respecto a las denuncias realizadas al Servicio Local de Educación Atacama.

En este contexto es importante destacar que, la prevención de estas conductas será nuestro principal foco, acorde a la Rex. N°1052/2024 que aprueba el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y la Violencia en el Trabajo, pero este servicio reconoce que hay situaciones en que los hechos requieren de la investigación para establecer posibles medidas disciplinarias y esa es la esencia del presente procedimiento.

Para profundizar, se evidencia que la violencia, el acoso laboral y el acoso sexual que se dan en un contexto de trabajo, constituyen los principales focos de vulneración y problemas en el ámbito de las relaciones laborales. En consideración a ello, el Servicio Local de Educación Pública de Atacama reconoce que todo proceso que involucra personas, estas últimas deben ser consideradas desde una concepción **biopsicosocial o ecológica**, vale decir: amplia y con múltiples roles, como son el laboral, el familiar y el social, entre otros. Por ello, el Servicio Local de Educación Pública Atacama, ratifica su compromiso con la generación y mantención de espacios laborales exentos de violencia y acoso laboral y/o sexual. De igual manera, reafirma su decisión de desarrollar y promover planes de acción que generen relaciones basadas en el respeto a la dignidad humana, la igualdad de género, el buen trato y la protección de los derechos fundamentales. A mayor abundamiento, los procedimientos de denuncia, investigación y eventuales sanciones deben erigirse sobre la base de consideraciones particulares que permiten comprender de una mejor forma los sucesos, equiparar brechas y ejercer métodos de resolución de conflictos.

En el mismo sentido, el Servicio Local de Educación Pública de Atacama se compromete a adoptar métodos adecuados dirigidos a prevenir y sancionar acciones que constituyan violencia en el trabajo, acoso laboral y acoso sexual, asegurando el buen desempeño de la función pública y del Estado. Para el cumplimiento de lo anterior, este Servicio ha contado con distintos procedimientos sobre la materia, destinados a delimitar conceptos, procedimientos y sanciones referidas a la violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual. Realzando su "obligación especial de atención y protección a las

víctimas de violencia de género en el ámbito laboral, contenida en la ley N° 21.675<sup>1</sup>, integrará a sus procesos de denuncia los principios de perspectiva de género, debida diligencia y no victimización secundaria, tal como la referida ley 21.643 preceptúa; criterio además que ha sido reafirmado por la Contraloría General de la República en el Instructivo que Imparte Instrucciones sobre las Modificaciones que la Ley N°21.643 (Ley Karin) introdujo en las leyes Ns°18.575, 18.834 y 18.883, en Materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo, de fecha 19 de Julio de 2024, el cual tiene el carácter de vinculante para todas las instituciones del Estado.

En ese sentido, se debe tener presente que la Ley N°21.643 (Ley Karin) agrega el concepto de violencia en el trabajo ejercida por terceros, elimina la reiteración como elemento esencial del acoso laboral y otorga un papel mucho más activo y participativo a la persona denunciante en los procesos, permitiéndole presentar prueba e incluso impugnar las decisiones que en dicho procedimiento se tomen, entre otros cambios que se detallarán en el presente documento. Además, establece de forma expresa los principios a los que se deben sujetar las Investigaciones Sumarias y Sumarios Administrativos: confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Finalmente, es preciso mencionar, que el presente procedimiento considera, en lo pertinente, la normativa contenida en la Ley N°21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género. Sobre el particular, el inciso primero del artículo 5° de la referida Ley define violencia de género. Además, se considera el decreto supremo N°122 del Ministerio de Relaciones Exteriores que promulga el convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso, que protege los derechos laborales y promueve un entorno de trabajo seguro y sin restricciones, proveyendo un marco para la creación y mejora de normas y políticas que adopten un enfoque inclusivo que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo; el decreto 1640 que promulga la convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belem do Pará), que define la violencia contra la mujer como "cualquier acción o conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado" y el Decreto 46 que promulga el protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la

---

<sup>1</sup> Que Estatuye Medidas para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en contra de las Mujeres, en razón de su Género. Diferente a la ley 21.643, denominada Ley Karin.



mujer (CEDAW) donde se reafirma el compromiso permanente con la promoción y protección de los derechos humanos de la Mujer y con la igualdad de género, objetivos que hallan expresión en el ordenamiento jurídico de Chile.

## **II. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente procedimiento de denuncia, investigación y sanción de violencia en el trabajo, acoso laboral y/o sexual, aplica a todo el personal que integra la Dirección de Educación Pública, ya sea a aquellos que detentan cargos directivos, las personas funcionarias de planta, contrata, honorarios o alumnos en práctica. Asimismo, aplica para personal tercerizado, siempre que estos sean víctimas o presenten la denuncia contra una persona funcionaria contratada por el Servicio Local de Educación Pública de Atacama, así como para los casos en que terceros ejerzan violencia contra el personal perteneciente a nuestro Servicio.

En consecuencia, este procedimiento podrá ser utilizado por todo el personal que se encuentre en la necesidad que se acoja, investigue y sancione una figura de violencia en el trabajo, acoso laboral y/o acoso sexual.

## **III. OBJETIVOS DEL PROCEDIMIENTO.**

### **Objetivo General.**

Formalizar el compromiso y las acciones del Servicio Local de Educación Pública Atacama mediante la estandarización del procedimiento para la denuncia, investigación, sanción y reparación en casos de violencia organizacional. Esto se realizará en el marco de los principios, normas, responsabilidades y procedimientos de denuncia establecidos por la legislación vigente, con el fin de establecer mecanismos adecuados y efectivos para la prevención de cualquier tipo de violencia en el lugar de trabajo.

### **Objetivos Específicos.**

- a) Establecer procedimientos eficientes, imparciales y accesibles para el proceso de denuncia, investigación y sanción de actos o conductas que vulneren la dignidad de las personas, así como disponer de sistemas de asistencia, información, acompañamiento y medidas de resguardo para las personas afectadas.
- b) Complementar las acciones de prevención, que permitan detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, prevenir la ocurrencia

de violencia organizacional, a la vez que se promueve la equidad de género, en relación al presente procedimiento, sin perjuicio de lo que se establezca sobre la materia en el Protocolo de Prevención de la Violencia en el Trabajo, Acoso laboral y Acoso Sexual.

#### **IV. MARCO NORMATIVO APLICABLE.**

- Constitución Política de la República de Chile: artículo 19, especialmente su número 1° que establece el "Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas" y número 4°, que establece el "Respeto y la protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia".
- Código del Trabajo.
- Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- Ley N°19.880 que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del estado.
- Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código del Trabajo.
- Ley N°20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación.
- Ley N°16.744, sobre el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- 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.
- Ley 21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género.
- Instructivo Presidencial sobre Igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, de fecha 23 de mayo del 2018.
- Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, Servicio Civil.
- Ord. N° PIN-OO-00560-2024, de 19 de julio de 2024, del Servicio Civil, que informa lineamientos para la implementación de la Ley N° 21.643

“Ley Karin” en los servicios públicos.

- Oficio N°E516.610, de 19 de julio de 2024, de la Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N° 21.643 (Ley Karin) introdujo en las Leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Circular N°3.813, de 7 de junio de 2024, de la Superintendencia de Seguridad Social, que imparte instrucciones a los organismos administradores y empresas con administración delegada y modifica los Títulos II y III del libro III. Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes, los Títulos I y II del libro IV. Prestaciones preventivas y el título I del libro V. Prestaciones médicas, todos del compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N°16.744.
- Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018 – 2030, del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.
- Plan Nacional por el Derecho a vidas libres de violencia de género para mujeres, niñas y diversidades 2022 – 2030, del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.
- Ley N°21.015 “Ley de Inclusión Laboral” tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado.
- D.S. N° 122 del Ministerio de Relaciones Exteriores que promulga el convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, que protege los derechos laborales y promueve un entorno de trabajo seguro y sin restricciones, proveyendo un marco para la creación y mejora de normas y políticas que adopten un enfoque inclusivo que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo
- D.S. N° 1640 que promulga la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belem do Pará)
- D.S. N° 46 que promulga el protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) donde se reafirma el compromiso permanente con la promoción y protección de los derechos humanos de la Mujer y con la igualdad de género, objetivos que hallan expresión en el ordenamiento jurídico de Chile.

## V. PRINCIPIOS ORIENTADORES<sup>2</sup>.

- a) **Confidencialidad:** El procedimiento de denuncia e investigación debe basarse fundamentalmente en la prudencia y discreción, especialmente respecto de quién asume la responsabilidad de evaluar el contenido de las denuncias, como de quien llevará adelante el procedimiento, tanto en la relación con los involucrados e involucradas como con la información de la que tomen conocimiento. De esta suerte, se pretende que las personas funcionarias del SLEP de Atacama que tengan y perciban que se les reconoce y otorga la garantía de privacidad, además de reconocer y proteger la reserva del proceso en su totalidad.
- b) **Imparcialidad y objetividad.** Se debe asegurar y garantizar que las personas encargadas de investigar las denuncias tengan las condiciones y habilidades necesarias para llevar a cabo un proceso que se caracterice por juicios objetivos fundados, sin sesgos, ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, como aquellas basadas en género, orientación sexual, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
- c) **Probidad administrativa:** Consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia en el interés general por sobre el particular. Además, con la dictaminación de la Ley N°21.643, se agrega un nuevo numeral 10 al artículo 62 de la Ley N°18.575, estableciéndose que contraviene especialmente el principio de probidad administrativa "Ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2° del Código del Trabajo". El proceso investigativo requiere de la existencia de instancias de defensa, que permitan el ejercicio del derecho a ser oído y a ofrecer y rendir pruebas, y al cumplimiento de requisitos respecto de la fundamentación de la decisión administrativa, garantizando el derecho a una decisión fundada.
- En virtud de lo expuesto, el SLEP de Atacama considera la interposición de denuncias maliciosas, como un hecho grave, que infringe el principio de probidad administrativa y que puede significar sanciones tales como la destitución.
- d) **Debido proceso:** El proceso investigativo requiere de la existencia de instancias de defensa, que permitan el ejercicio del derecho a ser oído y a ofrecer y rendir pruebas, y al cumplimiento de requisitos respecto de la

---

<sup>2</sup> Los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género incorporados de forma expresa en la Ley Karín, mediante la modificación del artículo 119 del Estatuto Administrativo.

fundamentación de la decisión administrativa, garantizando el derecho a una decisión fundada.

- e) **Presunción de inocencia:** No pueden aplicarse sanciones sin que haya culminado completamente la investigación sumaria o el sumario administrativo y sólo cuando éste hubiere arrojado la constatación de la efectividad de los hechos denunciados.
- f) **Protección de la víctima:** Quienes intervengan en el desarrollo del procedimiento deberán adoptar todas las medidas necesarias -que correspondan- para efectos de otorgar y garantizar el debido resguardo de la víctima, desde que se tome conocimiento de la respectiva denuncia hasta la total tramitación de esta (inciso segundo del artículo 136 del Estatuto Administrativo e inciso tercero del artículo 22 de la Ley N°21.675).
- g) **Dignidad e integridad de las personas:** Es la nota moral que convierte a un ser en persona, reflejada en la cualidad de la inteligencia, libertad e igualdad, responsabilidad y rasgos de racionalidad que lo erigen en un depósito, máximo o supremo de valores que integran su espíritu y materia. Todo proceso de denuncia e investigación es inspirado en la dignidad de las personas intervinientes. El procedimiento tiene por finalidad proteger la dignidad de las personas, por lo que la aplicación de cualquier medida y el desarrollo de los trámites, diligencias o comunicaciones, deberán alinearse con dicho fin, de forma tal que no se afecte la dignidad de ninguna de las personas involucradas en el mismo. La víctima, denunciante, el denunciado o la denunciada, los testigos y los responsables de aplicar el procedimiento, no pueden ser objeto de malos tratos de ningún tipo, estando absolutamente prohibido efectuar actos intimidatorios, de hostigamiento, de interferencia o de amenaza, con la finalidad de incidir en el resultado de la investigación.
- h) **Celeridad:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se lleve a cabo con la mayor celeridad y diligencia, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, pudiendo menoscabar los fines correctivos y reparadores que se persiguen. La celeridad con que se lleve a cabo el procedimiento debe ser acorde con los plazos estipulados en el presente documento y la normativa aplicable, independiente de quién realice la denuncia y dando estricto cumplimiento a los principios de igualdad de género y no discriminación. Sobre el particular, resulta útil destacar que el artículo N°143 del Estatuto Administrativo que fue modificado por la Ley Karin, establece que las medidas que debe adoptar la autoridad vencidos los plazos de un sumario, tendientes a agilizarlos y a determinar la responsabilidad del fiscal, deben ser adoptadas dentro del

plazo de 20 días contados desde el vencimiento de los plazos de instrucción en el caso de incumplimientos de las prohibiciones establecidas en los literales l) y m) del Estatuto Administrativo (referidos a actos atentatorios contra la dignidad de las personas funcionarias, dentro de los que se encuentra el acoso sexual, y todo acto calificado como acoso sexual).

- i) **Debida diligencia:** Quienes investiguen o juzguen hechos de violencia de género y quienes se encuentren a cargo de la protección y la seguridad de las víctimas deberán adoptar medidas oportunas, idóneas, independientes, imparciales y exhaustivas para garantizar el derecho de las víctimas a una vida libre de violencia, al acceso a la justicia y a la reparación. Deberán considerar especialmente las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que pueden hallarse. Asimismo, deberán garantizar el derecho de las víctimas a participar del procedimiento y acceder a la información sobre el estado de la investigación (artículo 30 N° 1 de la Ley 21.675)
- j) **Responsabilidad:** Cada persona que realice una denuncia debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra y los efectos de esta. Por consiguiente, debe ser realizada con total seriedad, teniendo presente que, la interposición de una denuncia sin fundamento y/o basada en argumentos, evidencias u otros, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 62 N°9 de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases de la Administración del Estado, y sin perjuicio de las acciones penales a que pudiera dar lugar. En consecuencia, toda denuncia que se presente deberá ser fundada y por escrito. Sobre la materia, el artículo 14 de la Ley N°18.575, dispone que "En los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, será aplicable lo dispuesto en los artículos 90 A y 90 B de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.", referidos a los derechos del denunciante y los requisitos de la denuncia.
- k) **Evitar la revictimización:** De acuerdo a diversos estudios, las sensaciones de inseguridad, miedo, soledad, ansiedad y angustia son consecuencias propias de un hecho constitutivo de violencia en el trabajo, acoso laboral y/o sexual y se conocen como "victimización primaria" o victimización. Con todo, la "victimización secundaria" (incluso terciaria) o "revictimización" se asocia a un aumento de dichas emociones negativas, producto del actuar de personas distintas del agresor (es), ejemplo: la insistencia en conocer detalles de los hechos constitutivos de acoso por parte de compañeros de trabajo o miembros de su familia. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones

internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección (artículo 30 N° 2, de la Ley 21.675). A fin de garantizar evitar la Revictimización de intervinientes, durante el desarrollo de los procesos disciplinarios, el SLEP proporcionará apoyo psicológico a las personas denunciadas, por medio del respectivo organismo administrador del Seguro de la Ley N°16.774.

- l) **Deber de colaboración:** Es obligación de cada funcionario/a, cualquiera sea su jerarquía, estamento o calidad jurídica, colaborar con la investigación cuando maneje antecedentes o información fidedigna que aporte al proceso y a solicitud de quienes se encuentren a cargo de la investigación. La omisión del presente deber puede configurar una infracción al artículo 61 letras b), c), g) del DFL N°29, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo.
- m) **Inclusión:** La inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, en este sentido, será prioridad integrar mecanismos que permitan el acceso universal al presente protocolo de denuncia. En esa virtud, SLEP Atacama proporcionará el presente protocolo en formatos accesibles para personas con capacidades diferentes y realizará talleres de sensibilización sobre la importancia de la inclusión.
- n) **Idoneidad:** Los actores que participen en los procesos de investigación relativos a denuncias de actos o conductas constitutivas de acoso laboral y acoso sexual, deben contar con las habilidades, capacidades y aptitudes profesionales que correspondan al encargo, especialmente los designados como Fiscales y actuarios. Deben estar capacitados en género, procesos disciplinarios de acoso laboral, sexual y discriminación para garantizar una investigación de calidad, como lo establece la Ley N°21.643 en el artículo 129 del Estatuto Administrativo.
- o) **Legalidad:** Los hechos que motiven el inicio de un procedimiento disciplinario se encuentran contenidos en el Estatuto Administrativo. En el mismo, se establecen las etapas del procedimiento, las facultades de los órganos intervinientes y las sanciones aplicables para cada caso, debiendo los partícipes sujetarse a dichas normas.
- p) **Proporcionalidad y razonabilidad:** Ante cualquier medida que

pueda afectar un derecho fundamental, se deberá ponderar la restricción que se pretenda adoptar, teniendo en cuenta la valoración del medio empleado y el fin deseado. A su vez, al aplicar una sanción se deberá considerar, respecto del denunciado o denunciada, la gravedad de la conducta, así como la concurrencia de circunstancias atenuantes y agravantes.

- q) **Buen trato a todas las partes:** Se resguardará que el trato a las personas involucradas sea en todo momento respetuoso, formal y contenedor, tanto si intervienen como denunciantes, víctimas, denunciados o denunciadas. Se resguardará que todas las partes tengan acceso a información, guía y orientación pertinente para su participación en el proceso de denuncia, investigación, sanción y reparación.
- r) **No discriminación:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. La no discriminación importa el establecimiento de criterios objetivos en la investigación, tales como la imparcialidad y el respeto a la dignidad de todos los involucrados. En ese entendido, no discriminar significa actuar de forma tal que ninguna persona sea afectada por distinciones, exclusiones o restricciones que carezcan de justificación razonable, en los términos del artículo 2° de la ley N°20.609. Los funcionarios podrán siempre denunciar los sesgos que perciban durante la tramitación de la denuncia.
- s) **Igualdad de género:** La igualdad y no discriminación constituyen parte de la base de un estado democrático y son principios esenciales de las normas internacionales de derechos humanos. Por ello, toda persona, sin distinción, tiene derecho a gozar de igualdad de trato ante la ley y a ser protegida contra cualquier forma de discriminación. Desde esta perspectiva, no se descarta realizar diferencias, exclusiones y/o restricciones lógicas, fundadas y, subsecuentemente, no arbitrarias. Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otra causa legítima, como la protección a la víctima de abusos sexuales. La igualdad



de género será promovida por el SLEP de Atacama, mediante charlas y/o capacitaciones.

- t) **Equidad de género:** Entendida como la igualdad de derechos, responsabilidades, y oportunidades de las mujeres y de los hombres, que se garantizarán a través de mecanismos equitativos o diferenciados pero que consideren un trato equivalente, en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades. Con el presente principio se pretende dar contenido al principio de igualdad, tratando de igual forma a los intervinientes, cuando se encuentran en iguales condiciones.
- u) **Perspectiva de género:** De acuerdo con ONU Mujeres, El enfoque de género refiere a observar, analizar y promover transformaciones respecto de las desigualdades e inequidades en la condición, construcción de los roles y posición de hombres y mujeres en la sociedad. Así, el Cuaderno de Buenas Prácticas para Incorporar la Perspectiva de Género en las Sentencias, señala que la perspectiva de género es un asunto de derechos humanos, con un nivel de obligatoriedad para los Estados y, en consecuencia, constituyen un compromiso central para garantizar el pleno acceso a la justicia. De este modo, al asumir como propios y prioritarios estos derechos y sus requerimientos de garantía, se da el fundamento para el logro real del desarrollo, la paz y la consolidación de la democracia. Así las cosas, la perspectiva de género vincula a quien evalúe y a quien investigue denuncias a privarse de sesgos sociales, culturales o de otra proveniencia, y le dirige a determinar el fundamento y pertinencia de lo denunciado e investigado, basándose en el principio de igualdad. El SLEP capacitará a los encargados de calificar denuncias y a fiscales en principios y perspectiva de género.

## **VI. RESPALDO FORMAL Y RESPONSABILIDAD DE LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.**

El procedimiento de denuncia, investigación y sanción de la violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual contará con el debido respaldo formal institucional. Esto se realizará a través de la dictación del acto administrativo que sanciona el procedimiento, el cual explicita el compromiso de la autoridad en condenar estas conductas y permite que todo el personal del Servicio Local de Educación Pública de Atacama, tanto pertenecientes a la administración central, a sus oficinas locales y a los Establecimientos Educativos conozca qué hacer en caso de verse enfrentado a una conducta de esta naturaleza.

La gestión operativa del presente documento será de responsabilidad de la Unidad Jurídica del SLEP Atacama. Respecto a la difusión y activación del procedimiento, será responsabilidad del Departamento de Gestión de Personas, a través de la Unidad de Formación y Desarrollo, conforme a la normativa y a las presentes disposiciones. Del mismo modo, será responsabilidad de los equipos Directivos y de Gestión de convivencia escolar de cada Establecimientos Educativos dependientes de SLEP Atacama, difusión y aplicación de este procedimiento y del protocolo de Prevención de la Violencia en el Trabajo, Acoso laboral y Acoso Sexual (Rex. N°1052/2024) en su comunidad educativa. Dichos equipos procurarán dar fiel cumplimiento a lo mandado, informándose y asesorándose con la Unidad de Formación y Desarrollo para el adecuado seguimiento y control.

Es importante destacar, que este procedimiento reconoce la normativa de inclusión laboral la cual indica que los organismos públicos y las empresas con 100 o más trabajadores y trabajadoras deberán contratar al menos el 1% de personas con discapacidad. Respetando la inclusión social con personas con discapacidad según el art. 1 de la Ley de Inclusión Laboral.

Para efectos de este Procedimiento, si hubiere actualmente o en un futuro estando vigente este documento se deberá buscar a través de un Plan de Atención especializado para acompañar todo el procedimiento de denuncia, tramitación y resolución de la investigación, en el marco de la Inclusión Laboral.

## VII. MARCO CONCEPTUAL.

Es un deber de las instituciones públicas garantizar las condiciones adecuadas de trabajo, favoreciendo un clima de respeto, libre de todo tipo de discriminación y violencia. Por lo anterior, toda conducta contraria a estos principios debe ser denunciada, investigada y en los casos que lo amerite, sancionada.

Dentro de las conductas que vulneran la dignidad de las personas, en el marco conceptual nos referiremos específicamente a las relacionadas con la violencia laboral en que se encuentra el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo. Para los efectos del presente procedimiento, se conceptualizan las conductas constitutivas de violencia en el trabajo, acoso laboral y acoso sexual, y se definen los siguientes vocablos y demás conceptos que se indican, en los términos que se señala a continuación;

### 1. ACOSO LABORAL.

#### 1.1 Definición.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo, el acoso laboral es *"toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo"*.

Es importante indicar que **no todo conflicto por sí solo constituye acoso laboral**, así como tampoco el estrés derivado del exceso de trabajo, o una amonestación de la jefatura directa, o las críticas aisladas, o bien, las jornadas de trabajo extensas. No obstante, de acuerdo con el nuevo marco normativo chileno, estas acciones deben siempre desarrollarse en un ambiente de respeto a la dignidad de las personas.

Contrario a lo anterior, estamos frente a una conducta de acoso cuando los hostigamientos son realizados en el lugar del trabajo, con la finalidad de humillar y marginar a una determinada persona, provocando, incluso, su renuncia. Según lo establecido por el nuevo marco normativo, las conductas de acoso laboral pueden causar daños a la salud de la víctima, generando afecciones como la depresión, estrés, ansiedad y trastornos psicosomáticos.

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

### 1.2 Elementos del acoso laboral<sup>3</sup>.

- **Sujeto agresor:** Puede ser tanto el empleador o funcionario/a u otro trabajador/a del Servicio Local de Educación Pública de Atacama
- **Agresión u hostigamiento:** Todas aquellas conductas que impliquen una agresión física o moral, por cualquier medio, hacia algún trabajador/a de SLEP Atacama
- **Temporalidad:** Basta que el comportamiento se manifieste una sola vez o de forma reiterada.
- **Menoscabo, maltrato o humillación, amenaza o perjuicio de su situación laboral o sus oportunidades en el empleo como resultado:** El acto debe causar un perjuicio o descrédito en la honra o fama de la víctima, o bien, amenazar o perjudicar su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, como, por ejemplo, al crearse un ambiente hostil y ofensivo de trabajo.

## 2. ACOSO SEXUAL.

### 2.1 Definición.

Se entiende por acoso sexual *"el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo"*<sup>4</sup>

### 2.2 Características.

Se configura una conducta de acoso sexual cuando concurren tres requisitos, a saber:

- **Requerimiento de carácter sexual por cualquier medio:** Un funcionario/a o el empleador realiza de manera indebida y por cualquier medio, solicitudes o requerimientos de carácter sexual; algunos autores estiman que los requerimientos de carácter sexual pueden estar

<sup>3</sup> Caamaño Rojo, Eduardo & Ugarte Cataldo, José Luis (2014). El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales. SciELO Analytics. Recuperado de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-00122014000100004](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122014000100004). 13 de diciembre de 2021.

Se debe tener presente que la cita ha sido utilizada para definir los elementos del acoso laboral en aquellas partes que no se contraponen al nuevo concepto establecido por medio de la Ley N° 21.643.

<sup>4</sup> Artículo 1, de la Ley N° 20.005 y 2 del Código del Trabajo.

constituidos por una amplia variedad de conductas, no limitada a contactos físico<sup>5</sup>.

- **Inexistencia de consentimiento:** Que dicha conducta no sea consentida o aceptada por la persona afectada (víctima). Al respecto, Lizama y Ugarte señalan que la víctima debe hacer saber el rechazo a la conducta del acosador, lo que *"no requiere una acción frontal y explícita de la víctima, basta que del contexto en que se produce se deduzca inequívocamente la no aceptación del requerimiento, por ejemplo, denunciar la situación al empleador, no contestar las insinuaciones."*
- **Perjuicio o lesión como resultado:** El acto o conducta constitutiva de acoso sexual, debe generar un ambiente ofensivo en el trabajo, que amenaza o perjudique la situación laboral y oportunidades de empleo de él o la afectada. Finalmente, respecto de este requisito, Lizama y Ugarte precisan que la lesión o perjuicio laboral está representada por *"la creación de un ambiente hostil y humillante de trabajo"*<sup>6</sup>.

### 3. MODALIDADES.

El **acoso laboral** y el **acoso sexual** pueden presentarse en tres modalidades:

1. **Vertical:** Se habla de verticalidad cuando existe una relación de jerarquía entre los funcionarios involucrados en los hechos denunciados. La verticalidad puede clasificarse en:
  - **Descendente:** Es la conducta que ejecuta una persona, resguardada en el hecho de poseer algún poder respecto de la situación laboral de la víctima. No es necesario que esta sea jefatura directa de la víctima, sino que basta con que tenga alguna autoridad formal sobre ella.
  - **Ascendente:** Conducta realizada por una persona de rango inferior hacia la persona que tiene un cargo superior. Como se requiere poder para acosar suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura.
2. **Horizontal:** Aquella violencia en el trabajo o acoso que se ejerce por una o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima, que no tiene funciones de jefatura respecto de ellas y que no esté comprendido en la hipótesis de acoso laboral descendente como, por ejemplo, un funcionario o funcionaria que hostiga a otra u otro compañero que no es su jefe o jefa.
3. **Mixto o complejo:** Aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador o

<sup>5</sup> Luis Lizama y José Luis Ugarte, *La nueva ley de acoso sexual*. Editorial Lexis Nexis (2005). pp.15-16.

<sup>6</sup> Ídem.

jefatura, 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.

Cabe hacer presente que para ejercer conductas que vulneran la dignidad de las personas, debe existir asimetría de poder. Este no es sinónimo de jerarquía, ya que la jerarquía está dada por la estructura de la organización y la autoridad asociada a esa posición; asimetría de poder significa que una persona profesa mayor poder contra otro u otros, provocando diferencias donde una o varias personas ejercen dominación contra otro u otros <sup>7</sup>.

#### **4. VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

##### **4.1 Definición.**

Quando este documento hable de violencia en el trabajo, se estará refiriendo a la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a SLEP Atacama, ya sean proveedores, usuarios u otros, cuando realicen conductas que afecten a las personas funcionarias, con ocasión del desempeño de sus funciones.

##### **4.2 Características.**

Se configura la violencia en el trabajo cuando esta es ejercida por terceros en contra de funcionarios y funcionarias del servicio en el desempeño de sus funciones. En consecuencia, sus requisitos son:

- **Conducta de violencia contra un funcionario del servicio:** La conducta es violenta afecta a un/a funcionario/a del servicio.
- **Ejercida por un tercero ajeno a SLEP Atacama:** Para configurarse requiere ser ejercida por un tercero ajeno al Servicio, como lo puede ser un proveedor, un usuario/a, un funcionario/a de otro Servicio Local de Educación Pública o de otro servicio o institución del Estado, entre otros. Sin embargo, no puede ser otra persona funcionaria de SLEP Atacama, dado que ahí concurrirán las reglas de la violencia en el trabajo o acoso laboral o sexual.
- **Con ocasión del desempeño de funciones:** La conducta debe suscitarse en el marco de las funciones del Servicio Local de Educación Pública de Atacama para constituir violencia en el trabajo.

---

<sup>7</sup> Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual. Servicio Civil, p. 18.

## VIII. PROCEDIMIENTOS PARA FORMULAR UNA DENUNCIA.

### 1) ACTORES Y CONCEPTOS RELEVANTES.

- a) **Víctima:** persona que ha debido soportar la acción de violencia en el trabajo, acoso laboral y/o acoso sexual.
- b) **Denuncia:** Comunicación por escrito que realiza una o más personas, a las autoridades que corresponda, dando cuenta de la ocurrencia de uno o varios actos o conductas que puedan resultar constitutivos de violencia, acoso laboral o de acoso sexual.
- c) **Denunciado/a:** Persona funcionaria o tercera ajena a SLEP de Atacama que manifiesta una o más actitudes, comportamiento (s) hostigadores y humillantes hacia otra persona funcionaria del Servicio. La persona denunciada adquiere dicha calidad desde el primer acto del procedimiento de la denuncia, al ser señalado por el/la denunciante como el/la responsable de los hechos que provocan menoscabo, maltrato o humillación, amenaza o perjuicio en la situación laboral o sus oportunidades en el empleo del afectado.
- d) **Denunciante:** Persona que pone en conocimiento a la jefatura de servicio u quien lo subrogue, del hecho constitutivo de violencia, acoso laboral o acoso sexual, a través de una denuncia, con la finalidad de obtener la intervención de la Institución (puede o no coincidir con la víctima).
- e) **Fiscal:** Persona funcionaria del SLEP de Atacama o designada en comisión de servicios que, designada por el Director/a Ejecutivo/a mediante una Resolución Exenta, es la encargada de investigar, pesquisar y esclarecer los hechos materia de una denuncia, en el contexto de un procedimiento administrativo disciplinario. El funcionario público que sea designado en calidad de fiscal contará con amplias facultades para realizar la investigación y el denunciado y testigos estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite.
- f) **Actuario:** Persona funcionaria designada por el fiscal en un procedimiento disciplinario de SLEP Atacama para apoyar en la sustanciación, y llevar registro de todos los actos realizados en el sumario y en la investigación sumaria (si fuera designado).
- g) **Investigador/a:** Persona Funcionaria designada por el Director/a Ejecutivo/a para llevar a cabo la investigación sumaria.
- h) **Director/a de Servicio:** Autoridad Administrada competente que definirá, en razón del mérito de los antecedentes, si la denuncia presentada requiere instrucción de procedimiento disciplinario (investigación sumaria o sumario administrativo), con el objeto de determinar si la denuncia constituye un hecho que debe ser sancionado.

- i) **Tercero:** Persona ajena a SLEP Atacama Cobra relevancia cuando interviene o se involucra en un caso de violencia en el trabajo.
- j) **Plazos:** Los plazos señalados en el presente procedimiento serán de días hábiles, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 19.880, es decir, que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos.
- k) **Testigos:** Es una persona que ha presenciado hechos de acoso, violencia o discriminación de género en el entorno laboral y que puede proporcionar información relevante para la investigación y resolución del caso. Los testigos pueden formar parte del SLEP Atacama o ser ajenos a la institución. Asimismo, un testigo puede ser "presencial, cuando observa directamente el acto que afecta a la víctima, o "de oídas", cuando obtiene información respecto al acto que afecta a la víctima por comentarios o, después de ocurrido, por otros sentidos.
- l) **Evaluador/a:** persona funcionaria que determina el cumplimiento de requisitos formales y de fondo de la denuncia para que sea evaluado el caso presentado.  
La persona evaluadora podrá ser un abogado/a de la Unidad Jurídica del SLEP de Atacama o, en su defecto, un profesional idóneo distinto, designado por la jefatura superior del Servicio.  
Si la jefatura Superior del Servicio decidiera nombrar un profesional distinto a un abogado/a de la Unidad Jurídica, lo comunicará por escrito, remitiendo por cualquier medio dicho nombramiento y solicitando un pronunciamiento respecto a la materia denunciada.
- m) **Unidad de Formación y Desarrollo de Profesional:** Unidad organizativa a cargo del procedimiento en cuanto a su difusión y activación, el cual puede activar o implementar las medidas necesarias para restaurar el clima laboral en el área afectada y administra la información general de las denuncias ingresadas. Además, puede entregar información de los plazos y del estado de las denuncias.
- n) **Procedimiento Administrativo Disciplinario** Conjunto de trámites ordenados, a través de los cuales la Administración puede imponer una sanción a los funcionarios de su servicio y a quienes estén vinculados a ella por una relación contractual, que se rige por su normativa específica.
- o) **Sanciones** Medidas adoptadas por la Autoridad, adoptadas por ésta a propuesta del fiscal, que tienen por objeto castigar las conductas del denunciado cuya responsabilidad ha sido acreditada en el procedimiento.
- p) **Sobreseimiento:** Decisión de la autoridad que determina que, una vez iniciado y afinado el procedimiento disciplinario luego de investigados los hechos, no se formularán cargos a la persona denunciada.
- q) **Absolución:** Decisión de la autoridad que determina que, una vez iniciado y formulado cargos en el procedimiento disciplinario, no se impondrán



sanciones a una persona investigada.

- r) **Medidas de protección:** Decisiones adoptadas por la autoridad, motivadas por la interposición de una denuncia, las cuales tienen por objeto salvaguardar la integridad de la persona afectada por los actos de acoso y/o violencia. Las medidas de protección pueden consistir en la separación física del denunciado y del denunciante o en el cambio de interlocutor válido, en caso de desarrollarse interacciones laborales directas entre ellos.
- s) **Medidas preventivas:** Decisiones adoptadas por el fiscal instructor, en el contexto de un procedimiento administrativo disciplinario, las cuales tienen por objeto cautelar la integridad de la persona afectada por los actos de acoso y/o violencia. Las medidas preventivas están señaladas en el artículo 136 inciso primero del DFL 29 del Ministerio de Hacienda y consisten en suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo, dentro de la misma institución y ciudad, al investigado.
- t) **Denuncia infundada o maliciosa:** Acto por el que un funcionario/a, en cumplimiento o no de una obligación legal o reglamentaria, pone en conocimiento a la autoridad, la existencia de un hecho constitutivo de violencia en el trabajo, acoso sexual y/o laboral, que resulta ser falso, esta situación puede dar lugar al inicio de un procedimiento administrativo disciplinario en contra de la persona.

## 2) Realización de la Denuncia

La denuncia es el acto formal de dar a conocer una situación irregular que está experimentando una persona funcionaria o personal tercerizado en ciertos supuestos, y que puede corresponder a una situación de violencia en el trabajo, acoso laboral o acoso sexual.

La denuncia deberá formularse por escrito, a través del "Formulario de Denuncia" que corresponde al anexo N°1 de presente procedimiento y en el sitio web oficial del Servicio Local de Educación Pública Atacama. Este contiene las exigencias mínimas y será difundido y puesto a disposición de todas las personas que se desempeñan en el SLEP Atacama.

La denuncia que se presente deberá contar con los siguientes requisitos:

- a) Ser fundada
- b) Formularse por escrito y ser firmada por el denunciante o por un tercero a solicitud del denunciante y en caso de que éste no pueda firmar;
- c) Identificación y domicilio de la persona denunciante;

- d)** Narración circunstanciada de los hechos, procurando indicar fecha y hora de los hechos;
- e)** Individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante;
- f)** Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- g)** Un correo electrónico o teléfono de contacto que servirá como medio de notificación idóneo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 90b, se recomienda usar el formato del Servicio. Las denuncias que no cumplan con lo definido anteriormente, o con lo establecido en el Art. N°90b del Estatuto Administrativo, serán desestimadas por la autoridad.

Se encuentran legitimados para interponer denuncias:

- La víctima.
- Un testigo presencial.
- El Director/a o Encargado/a de convivencia de un establecimiento educativo, autorizado por la víctima.
- Por el gremio o asociación a la que pertenezca la víctima. Para estos efectos, el representante del gremio o asociación deberá contar con autorización o patrocinio de la víctima.

Es importante destacar que NO se aceptarán formularios anónimos, a fin de promover la responsabilidad al momento de realizar una denuncia.

La denuncia deberá siempre estar dirigida exclusivamente a la Dirección Ejecutiva del SLEP Atacama.

### **3) Formas de Recepción de la Denuncia**

Para canalizar las denuncias el Servicio Local de Educación Pública Atacama ha definido que estas pueden ser entregadas a:

- La Jefatura del Departamento de Gestión de Personas del SLEP Atacama, de manera presencial.
- Encargada de la Unidad de Formación y Desarrollo del Departamento de Gestión de Personas, de manera presencial
- Director/a del Establecimiento Educacional.
- Encargado/a Convivencia Escolar

- Enviar de manera digital el formulario a [denunciasvals@slepatacama.cl](mailto:denunciasvals@slepatacama.cl),  
Asunto: Remite denuncia Ley Karin

La persona receptora de la denuncia debe, en toda instancia, regirse por los principios orientadores del presente documento, con énfasis en la dignidad de la persona y confidencialidad, para luego **canalizar la denuncia al director/a ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública Atacama en un plazo de 24 horas.**

No es función de la persona receptora decidir si debe presentarse o no una denuncia, ni realizar investigaciones para verificar su veracidad, es decir, la persona funcionaria que ejerza estas funciones o quien lo reemplace no podrá evaluar los hechos que le sean entregados, reproducirlos ni comentarlos con personas ajenas al proceso mismo de denuncia, so pena de incurrir en responsabilidad administrativa. Se consideran como personas ajenas al proceso de denuncia todas aquellas personas funcionarias que no se encuentren definidos en el presente acápite.

Es importante clarificar que el receptor de la denuncia no debe conocer el contenido de la denuncia, por tanto, deberá recibir la denuncia en condiciones que garanticen el respeto por su seguridad, privacidad y dignidad. La negativa o renuencia injustificada a recibir la denuncia se considerará una infracción grave al principio de probidad administrativa.

En caso de que los hechos pudieran configurar un delito, el testigo, el director/a o encargado/a de convivencia escolar, la persona representante del gremio o asociación, detenten la calidad de funcionarios públicos, por lo que estarán obligados a denunciar de conformidad a la ley.

Por otro lado, las personas podrán interponer la denuncia **directamente ante la administración de este Servicio** de manera presencial a través de Oficina de Partes en sobre cerrado con detalle de reservado, cumpliendo con lo dispuesto en el formulario disponible o lo establecido en el Art. 90b del Estatuto Administrativo.

#### 4. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA POR PARTE DE DEL DIRECTOR/A EJECUTIVO/A DEL SLEP ATACAMA

Una vez recibida la denuncia por parte del Director/a Ejecutivo/a, tendrá un plazo de 20 días hábiles para resolver si cumple con los requisitos indicados con asesoría de la Unidad Jurídico. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada. En este contexto, el Director/a Ejecutivo/a podrá:

- a) Determinar el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario, para determinar las posibles responsabilidades administrativas involucradas;
- b) Contactar a la persona denunciante, mediante los medios idóneos señalados en el Protocolo. El fin del contacto consistirá en el de obtener mayores antecedentes que permitan evaluar la procedencia de la denuncia;
- c) Desechar la presentación por no cumplir con los requisitos de presentación. En el caso que el Director o Directora Ejecutiva decida desechar la denuncia, se informará a la persona denunciante vía escrita, explicando las causas de la decisión. Dicha comunicación podrá ser redactada por la Unidad Jurídica y se notificará de su envío a la Dirección Ejecutiva. Sin perjuicio del rechazo, la persona denunciante podrá realizar una nueva denuncia de ser pertinente, acompañándose nuevos antecedentes.
- d) Desechar la presentación por ser infundada o maliciosa. En dicho caso el Director/a Ejecutivo/a podrá disponer el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario en contra de la persona denunciante. Dicho procedimiento podrá traer aparejada la destitución de la persona denunciante, dependiendo de la gravedad de su conducta y atento al principio de proporcionalidad. Sobre este punto se reproduce lo dispuesto en el Instructivo de Estilo ha señalado lo siguiente: *"A su vez, es muy relevante puntualizar que el N° 9 del artículo 62 de la ley N° 18.575 establece que contraviene especialmente el principio de probidad, efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad -como ocurriría con denuncias sobre acoso-, de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada. Por su parte, las letras d) del artículo 125 de la ley N° 18.834 y e) del artículo 123 de la ley N° 18.883, prevén que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados."*

Ante una denuncia de hechos que puedan vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), del Estatuto Administrativo, la Dirección Ejecutiva solo podrá desestimar la denuncia mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto al denunciante dentro del plazo de cinco días hábiles.

Finalmente, en caso de que el director/a ejecutivo/a, estime que carece de competencia para resolver sobre su procedencia, tendrá un plazo de 24 horas para remitirla a la autoridad que considere competente.

La persona denunciante podrá reclamar ante la Contraloría General de la República, cuando se hubieren producido vicios de legalidad que afectaren los derechos que les confiere el Estatuto Administrativo. Para este efecto, las personas funcionarias tendrán un plazo de diez días hábiles, contado desde que tuvieron conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio de que se reclama.

## 5. INVESTIGACIÓN PROPIAMENTE TAL

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

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

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

INVESTIGACIÓN SUMARIA	SUMARIO ADMINISTRATIVO
Indagación que se extiende hasta 5 día.	Indagación que se extiende hasta 20 días hábiles, prorrogables hasta 60.
Infracciones de gravedad media, que no sean causa de destitución.	Infracciones de mayor gravedad, pudiendo aplicarse sanción de destitución.

Puede elevarse a sumario, de evidenciarse mayor gravedad.	
---	--

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

#### **a) Investigación Sumaria**

De instruirse una Investigación Sumaria, el Director/a Ejecutivo/a o quien la subrogue, designará una persona que oficie como investigador/a, quien deberá cumplir con las siguientes características:

- Tener grado igual o superior a la persona denunciada. Si surgieron personas inculpadas con grado superior al investigador durante la investigación, éste deberá dar aviso y ser reemplazado.
- Además, el investigador no podrá:
  - i)* tener dependencia laboral con cualquiera de las partes involucradas;
  - ii)* tener interés en los hechos que se investigan;
  - iii)* tener amistad o enemistad con cualquiera de las personas involucradas, ni parentesco de consanguinidad hasta el cuarto grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción con alguno de los/as inculpados/as o víctimas.
- Se procurará que el investigador/a sea una persona funcionaria capacitada en gestión de casos de violencia y acoso, o bien, deberá capacitarse de manera inmediata para comenzar la investigación. Esta coordinación estará a cargo de la Unidad de Formación y Desarrollo.
- El/la investigador/a podrá designar un actuario que cumpla con las mismas condiciones antes señaladas, a excepción de aquella relativa al grado.
- Preferentemente deberá contar con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.

El Investigador/a y tendrá un plazo de 5 días hábiles para investigar. Al término del referido plazo él o la investigadora formulará cargos, si procedieren, debiendo la persona denunciada responder a los mismos en un plazo de 2 días hábiles. Se hace presente que toda comunicación que mantenga el investigador/a con la persona denunciante deberá efectuarse, ya sea presencialmente, en la oportunidad que definan los intervinientes para tal efecto, o mediante el envío de correos electrónicos dirigidos a la casilla que defina el o la investigadora para tal efecto y el informado por el denunciante.

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

Conocido el informe o vista por el o la directora ejecutiva SLEP Atacama, dictará la resolución respectiva en el plazo de 2 días hábiles, la cual será notificada al denunciado, quien podrá interponer los recursos correspondientes en el término de 2 días hábiles.

#### **b) Sumario Administrativo**

Si la naturaleza de los hechos denunciados o su gravedad así lo exigiere, o si en el transcurso de la investigación sumaria se constata que los hechos revisten una mayor gravedad, se dispondrá, por el/la Director/a Ejecutivo/a la instrucción de un sumario administrativo, en el cual se designará al fiscal que estará a cargo de éste.

El fiscal deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que el/a funcionario/a que aparezca involucrado en los hechos. Si designado el fiscal, apareciere involucrado en los hechos investigados, un/a funcionario/a de mayor grado o jerarquía continuará aquél, sustanciando el procedimiento hasta que disponga el cierre de la investigación.

El fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y las personas funcionarias estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite. Se hace presente que toda comunicación que mantenga el fiscal con las personas funcionarias involucradas deberá efectuarse ya sea presencialmente, en la

oportunidad que definan los intervinientes para tal efecto, o mediante el envío de correos electrónicos dirigidos a la casilla que defina el fiscal para tal efecto.

La investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo máximo de 20 días hábiles, al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos a la o las personas denunciadas, o se solicitará el sobreseimiento, para lo cual habrá un plazo de 3 días hábiles.

El fiscal deberá adoptar las medidas con perspectiva de género de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, para lo que deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las circunstancias derivadas de las condiciones de trabajo. Dichas medidas pueden consistir en 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, entre otras. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que se encuentre afinado.

Además, en el curso de un sumario administrativo el fiscal podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución a la o las personas denunciadas, como medida preventiva.

El sumario será secreto hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para el denunciado y para el abogado que asumiere su defensa, quien tendrá un plazo de 5 días hábiles para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas. Por su parte, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación y a conocer su contenido desde la formulación de cargos.

Contestados los cargos o vencido el plazo del período de prueba, el fiscal emitirá, dentro de 5 días hábiles siguientes, un dictamen en el cual propondrá la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar.

Cuando los hechos investigados y acreditados en el sumario pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, el dictamen deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria, sin perjuicio de la denuncia que de los delitos debió hacerse en la oportunidad debida.



Emitido el dictamen, el fiscal elevará los antecedentes del sumario al director ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública de Atacama, quien resolverá en el plazo de 5 días hábiles, dictando al efecto una resolución en la cual absolverá al denunciado o aplicará la medida disciplinaria, en su caso.

Todo procedimiento disciplinario deberá finalizar, ya sea con sobreseimiento o con absolución o la aplicación de la sanción administrativa correspondiente.

Se hace presente, que, tratándose de procesos disciplinarios incoados para docentes y asistentes de la educación pertenecientes al Servicio Local de Educación Pública de Atacama, sin perjuicio de que la tramitación del proceso disciplinario se realizará conforme a las normas del Estatuto Administrativo, la sanción en el caso de ser procedente será aplicada de conformidad a lo establecido en los cuerpos legales que los rigen, esto es la Ley N° 19.070 y la Ley N° 21.109, respectivamente.

Durante el proceso investigativo, los o las intervinientes deberán garantizar la protección y un trato digno a la o las víctimas.

La persona receptora de la denuncia, el director/a de Servicio y quienes se desempeñen como fiscales e investigadores de los procedimientos administrativos deberán tener especial cuidado con las víctimas. Para ello, deberán guardar la discreción que amerite el caso, como también tomar las medidas que garanticen la confidencialidad, imparcialidad, no victimización, perspectiva de género y celeridad del procedimiento respectivo.

Sin perjuicio del resultado del proceso administrativo, el Departamento de Gestión de Personas, en conjunto con la jefatura correspondiente, deberá ejercer o coordinar con el organismo administrador del seguro de la Ley N°16.774 las medidas necesarias para restaurar el ambiente laboral saludable, igualitario y de mutuo respeto en el área afectada, efectuando, por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los/as funcionarios/as, con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas lesivas a la dignidad de las personas.

No podrá recurrirse a mecanismos alternativos al procedimiento para resolver situaciones de violencia en el trabajo, acoso laboral y/o acoso sexual como, por ejemplo, la mediación o conciliación.

**Fiscal:** En caso de instruirse un Sumario Administrativo, el jefe del Servicio designará una persona que oficie como Fiscal, quien deberá cumplir con las siguientes características:

- (i) Debe tener grado igual o superior a la persona denunciada. Si designado el fiscal, apareciere involucrado en los hechos investigados un funcionario de mayor grado o jerarquía continuará aquél sustanciando el procedimiento hasta que disponga el cierre de la investigación. No debe tener dependencia laboral con cualquiera de las partes involucradas.
- (ii) No podrá tener interés en los hechos que se investigan.
- (iii) Tener amistad o enemistad con cualquiera de las personas involucradas, o parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción con alguno de los inculpados o víctimas.

Sin importar si se trata de investigación sumaria o sumario administrativo, el investigador o fiscal deberá realizar ciertas diligencias mínimas, entre las que pueden mencionarse, proporcionar a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar antecedentes o información, garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos y considerar los siguientes antecedentes que sean pertinentes a la naturaleza del proceso.

## **6. MEDIDAS DE RESGUARDO**

En el marco del Sumario Administrativo, el o la fiscal podrá adoptar las siguientes medidas preventivas:

- a) Respecto de los inculpados o inculpadas y en el caso de tramitarse un Sumario Administrativo, el o la fiscal podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a la persona denunciada a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad, como lo establece el artículo 136 del Estatuto Administrativo, atendida la gravedad de los hechos denunciados. La medida adoptada terminará al dictarse el sobreseimiento, que será notificado personalmente y por escrito por el o la actuario, o al emitirse el dictamen de él o la fiscal, según corresponda.
- b) Respecto de los o las denunciante de violencia en el trabajo, acoso laboral y/o acoso sexual, tendrán las garantías contenidas en el artículo 90 A, del mismo cuerpo normativo, siendo éstas las siguientes:

- No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de lo citada denuncia.
  - No ser trasladados de la localidad o de la función que desempeñare, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.
  - No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado o denunciada fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente lo solicite el o la denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales. Aceptada la denuncia por la autoridad competente la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.
- c) En caso de que el sumario se adopte por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles 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.

Sin perjuicio de lo antes mencionado, recepcionada la denuncia y analizados los antecedentes, el Director/a Ejecutivo/a, podrá disponer **de medidas de protección** en favor del denunciante. Las medidas de protección tienen por objeto cautelar la integridad física, moral o psicológica del denunciante, y podrán consistir en:

- La separación física del denunciado y del denunciante; o
- En el cambio de interlocutor válido, en caso de desarrollarse interacciones laborales directas entre ellos.

Las medidas de protección se adoptarán sin perjuicio de aquellas que el Reglamento Interno de Convivencia Escolar permita adoptar a las autoridades del establecimiento educativo, en su caso.

La aplicación de alguna de estas medidas preventivas no será considerada un menoscabo a la posición que ocupa la persona denunciada, ni una sanción para la misma, así como tampoco la pérdida de derechos para las partes involucradas.

## **7. DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE**

- La persona denunciante no podrá ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta 90 días después de haber terminado la investigación sumario o sumario, invocados a partir de la citada denuncia.
- Igualmente, no podrá ser trasladado de la localidad o de la función que desempeñare, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere el punto precedente. Asimismo, los/as funcionarios/as tendrán derecho a solicitar su traslado de la localidad o de la función que desempeñen, especialmente cuando la denuncia se haya realizado en contra de un superior jerárquico. La resolución que deniega esta solicitud deberá fundarse exclusivamente en la imposibilidad material del servicio para organizar sus funciones de forma distinta. Esta decisión deberá ser adoptada por el jefe superior del servicio, y si éste se encuentra implicado en los hechos objeto de la denuncia, por la persona no inhabilitada que le subrogue.
- Además, no podrá ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren los puntos anteriores, salvo que expresamente lo solicite el o la denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales.
- En aquellos casos en que los hechos denunciados hayan implicado un detrimento del patrimonio fiscal, la funcionaria o el funcionario público denunciante tendrá derecho a que se le otorgue una anotación de mérito en el factor que corresponda, que mejore su calificación en el año o período en que se haya acreditado ese detrimento; siempre y cuando haya aportado antecedentes precisos, fundados, comprobables y suficientes para la investigación administrativa o persecución penal.

Además, durante el transcurso del procedimiento administrativo, el/la denunciante (víctima) tendrá derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificado y a interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que la persona inculpada.

Debe recordarse que la Resolución que afina el procedimiento disciplinario debe notificarse a la persona inculpada, pero también a la persona denunciante, en un plazo de cinco días, para efectos de que pueda impugnarla. El o la denunciante podrá, además, reclamar de dicha Resolución a la Contraloría General de la República en el plazo de veinte días, contados desde que tome conocimiento de la Resolución, de conformidad con lo establecido en el inciso final del artículo 137 del Estatuto Administrativo, modificado por la Ley N° 21.643.

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

## **8. SANCIONES Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS.**

Los/as funcionarios/as denunciados/as que incurran en conductas de acoso laboral o acoso sexual, podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- **Censura.** La censura consiste en la amonestación por escrito que se hace al funcionario, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente.
- **Multa.** La multa consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un 5% ni superior a un 20% de esta, conforme lo dispone el Estatuto Administrativo. El denunciado en todo caso mantendrá su obligación de servir el cargo. Se dejará constancia en la hoja de vida del/la funcionario/a de la multa impuesta mediante una anotación de demérito en el factor de calificación

correspondiente, de acuerdo a la escala establecida en el artículo 123 del Estatuto Administrativo.

- **Suspensión del empleo desde 30 días a 3 meses.** La suspensión consiste en la privación temporal del empleo con goce de un 50% a un 70% de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo.

Se dejará constancia de ella en la hoja de vida del/la funcionario/a mediante una anotación de demérito de seis puntos en el factor correspondiente.

- **Destitución.** La destitución es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un/a funcionario/a.

De conformidad con lo establecido en el artículo 125 del Estatuto Administrativo "*La destitución es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario. La medida disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, y en los siguientes casos:*

- a) Ausentarse de la institución por más de tres días consecutivos, sin causa justificada;*
- b) Infringir las disposiciones de las letras i), j), k), l) y m) del artículo 84;*
- c) Condena por crimen o simple delito, y*
- d) Presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados.*
- e) Ejecutar acciones de hostigamiento en contra de cualquier persona que efectúe una denuncia de acuerdo a lo previsto en la ley, o declare como testigo en una investigación administrativa o ante la justicia, afectando su indemnidad o estabilidad en el empleo, su vida o integridad, su libertad o su patrimonio, o que produzca la misma afectación respecto de un miembro de su familia.*
- f) En los demás casos contemplados en este Estatuto o leyes especiales."*

Sobre el particular se debe tener presente que el literal e) del artículo 12 del Estatuto Administrativo dispone que para ingresar a la administración del Estado es necesario cumplir entre otros, con el siguiente requisito: *"No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones"*. Sin embargo, en el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución, como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 84 letra m), el fiscal podrá determinar, considerando lo señalado en el inciso anterior, que el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 12 letra e), decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida.

Ahora bien, en cuanto a las sanciones para los docentes y asistentes de la educación, es menester señalar que, de conformidad a sus propios Estatutos, es dable realizar la siguiente distinción:

#### **Docentes: Medidas Disciplinarias Aplicables**

*"Artículo 72: Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:*

*b) Por falta de probidad, conducta inmoral, establecidas fehacientemente en un sumario, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 127 al 143 de la ley N° 18.883, en lo que fuere pertinente, considerándose las adecuaciones reglamentarias que correspondan."*

#### **Asistentes de la Educación: Medidas Disciplinarias Aplicables**

*"Artículo 33.- Los asistentes de la educación que formen parte de una dotación dejarán de pertenecer a ella por las siguientes causales:*

*c) Falta de probidad o conducta inmoral, establecidas fehacientemente mediante sumario administrativo, establecido en el Título V del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, en lo que fuere pertinente."*

La persona acusada puede solicitar diligencias probatorias a ser desarrolladas por el o la fiscal, en plazo que no puede exceder 20 días.

## **9. RECURSOS DEL PROCEDIMIENTO**

La persona inculpada en un procedimiento puede impugnar la decisión que contenga la resolución que afine el procedimiento, cuando éste aplique alguna sanción. Para ello, tiene disponible el recurso de reposición, ante el/la directora ejecutiva, y como se trata de un Servicio Descentralizado, no existe una instancia diversa.

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

Por su parte, la Ley Karin modificó lo anterior, con objeto de permitir que la víctima también pueda recurrir en contra de la resolución, cuando ésta declare el sobreseimiento, absolución o la aplicación de una sanción.

Para ello, cualquiera sea el recurrente, el recurso deberá interponerse a la Jefatura del Servicio de forma fundada, por escrito y dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la resolución. El recurso deberá ser fundadamente acogido o rechazado dentro del plazo de cinco días.

## **10. ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROCEDIMIENTO.**

Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiese afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación. Es decir, implica la adopción de medidas en el procedimiento, tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en género.

Los actores clave implicados en la aplicación del procedimiento deben contar preferentemente con formación en igualdad de género e irreprochable conducta en estas materias. En los planes de prevención, el Servicio Local de Educación Pública de Atacama deberá informar, sensibilizar y capacitar al personal en todo lo relativo a igualdad de género y fomentar de manera explícita y permanente la adhesión institucional a este principio.



Tal como se indicó respecto de la perspectiva género, se debe considerar también lo establecido en la Ley N° 21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género. Así el artículo 3° de la referida normativa establece que quien ejerza la

función pública debe tener una especial consideración de los principios de igualdad y no discriminación, debida diligencia, centralidad en las víctimas, autonomía de la mujer, universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad y prohibición de regresividad de los derechos humanos. Por su parte, el artículo 14 expresa que la perspectiva de género debe ser incorporada en las políticas generales en material laboral como una medida de prevención de la violencia de género en el ámbito laboral. Finalmente, resulta pertinente destacar lo señalado en el artículo 30 que expone obligaciones generales de los órganos del Estado frente a las denuncias por hechos de violencia de género, indicando que, en todas las investigaciones y en todos los procesos judiciales y

administrativos sobre violencia de género que afecten a las mujeres, como es el caso de denuncias por acoso sexual y laboral, efectuadas por mujeres, se deberán observar, además, el principio de debida diligencia y de no victimización secundaria.

## **11. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS.**

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra el presunto afectado o afectada o personas que efectúen alguna de las denuncias, testifiquen, ayuden o colaboren en la investigación de los hechos denunciados.

En la eventualidad de constatarse incumplimiento de la prohibición antes señalada, serán aplicables las medidas disciplinarias que correspondan.

## **12. DENUNCIAS FALSAS, INFUNDADAS O MALINTENCIONADAS.**

En la eventualidad de constatarse que una denuncia sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar al denunciado o denunciada, al funcionario/a que haya presentado la referida denuncia se le aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes, previa investigación sumaria o sumario investigativo. Sobre el particular, el literal d) del artículo 125 del Estatuto Administrativo, establece que la medida disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, encontrándose entre ellos *"Presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados."*

En relación a la persona denunciada, considerando el párrafo anterior que se le atribuyó una denuncia infundada, el Servicio podrá elaborar un Plan de Atención de acompañamiento y reparación, por medio del Organismos Administrador del Seguro de la Ley N°16.774.

## **13. ACCIONES DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

Con la finalidad de promover un ambiente de trabajo seguro y un clima laboral adecuado e igualitario es fundamental implementar medidas y/o acciones que permitan prevenir hechos de acoso laboral y acoso sexual dentro de la Institución. De esta manera, se plantean las siguientes acciones, relacionadas con el presente procedimiento, con el fin de proteger la salud mental y física de los funcionarios:

- Incorporar y difundir el presente procedimiento en la página de la Institución, para que sea accesible a todos los funcionarios.
- Entrega efectiva de una copia del presente procedimiento, vía correo electrónico institucional a cada funcionario y funcionaria, como al personal tercerizado.
- Mantener en el lugar de trabajo, en una zona común y visible, un documento que contenga los conceptos básicos de violencia en el trabajo, acoso laboral y acoso sexual.
- Desarrollar e implementar acciones de formación con perspectiva de género y planes de capacitación para los actores relevantes del procedimiento de denuncia, investigación y sanción de la violencia en el

- trabajo, acoso laboral y acoso sexual.
- Incorporar la temática de violencia en trabajo, acoso laboral y acoso sexual con perspectiva de género en el plan anual de capacitación del Departamento.
  - Promover el buen trato, ambientes laborales saludables y de respeto a la dignidad de la persona al interior de la organización.
  - Promover la igualdad y mutuo respeto entre los funcionarios, con independencia de su género.
  - Implementar el protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, acoso sexual y acoso laboral, aprobado por Rex.Nº1052/2024.

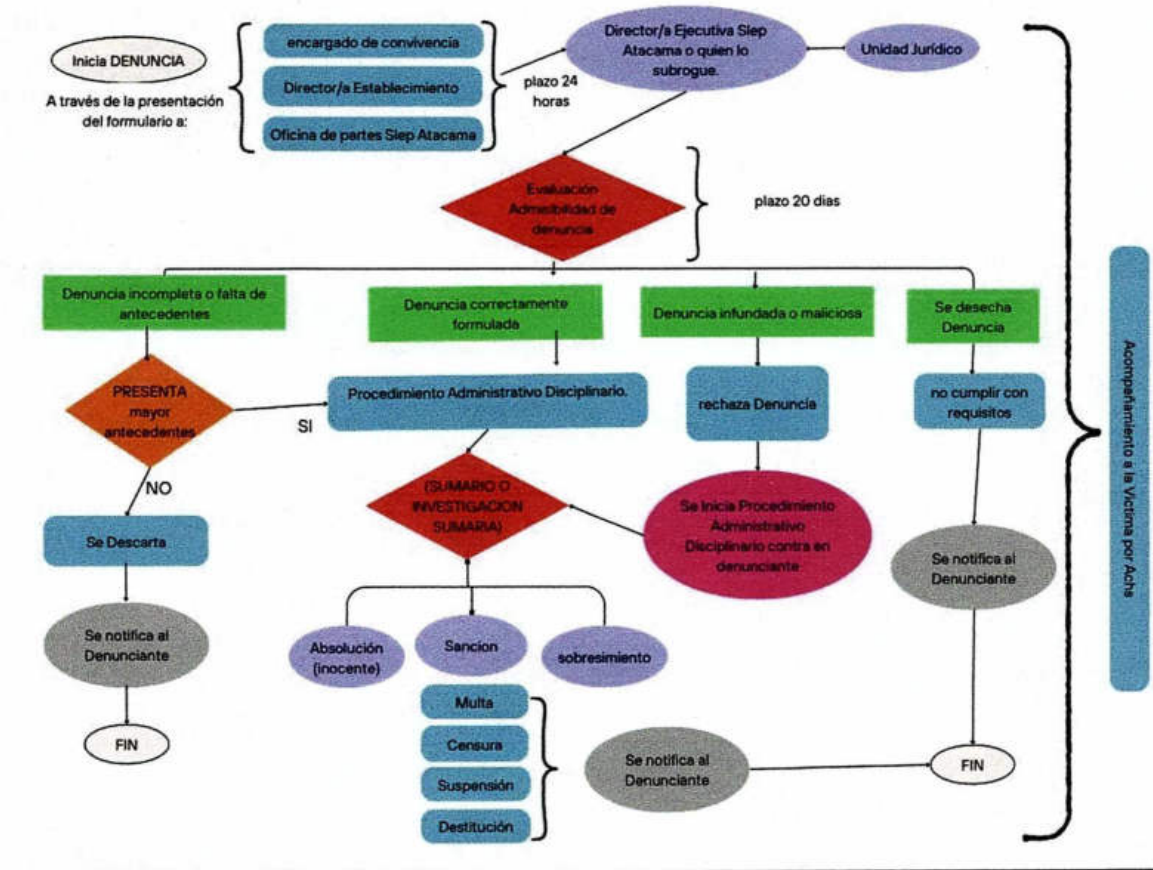
#### **14. SOBRE LA INHABILIDAD DE INGRESO POR CESE POR ACOSO LABORAL**

En el evento de que se sancione al denunciado con la destitución, por incurrir en conductas de acoso laboral, no se verá obligado a cumplir el plazo de 5 años para reingresar a la administración del Estado, cuando así lo determine el respectivo fiscal. En todo caso, la decisión no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida, donde sí se mantendrá la prohibición de los 5 años.

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

En vista de la gravedad de la falta, el Estatuto Administrativo, en su Artículo 125, letra b, establece indirectamente, es decir, por remisión al Artículo 84 letra I, que las conductas de acoso sexual son causales de destitución, lo que conlleva la inhabilidad por cinco años para ejercer cargos públicos dentro de la Administración del Estado.

### 15. DIAGRAMA RESUMEN DEL PROCESO DE DENUNCIA



**ANEXOS N°1**

**FORMULARIO DE DENUNCIA DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

Nº denuncia	Folio	Fecha recepción	Fecha recepción Jefatura de Servicio

**FORMULARIO DE DENUNCIA DE VIOLENCIA ORGANIZACIONAL**

El Servicio Local de Educación Pública Atacama, asume un compromiso con la dignidad, buen trato y respeto por todas las personas que se desempeñan en el servicio, y realizará las acciones pertinentes para prevenir, abordar y sancionar las acciones contrarias a ello, acompañando a las personas afectadas y reparando los ambientes laborales con el compromiso conjunto.

**Objetivo del formulario:** El presente documento tiene por objetivo recopilar los primeros antecedentes de la denuncia sobre alguna manifestación de violencia relacionada al trabajo. Lo indicado en este formulario le permitirá a la más alta autoridad de Servicio, decidir la pertinencia de instruir una investigación sumaria o sumario administrativo, sobre los hechos denunciados.

**Confidencialidad:** Este formulario de denuncia será entregado, en primera instancia, únicamente a la más alta jefatura del servicio con carácter de confidencial. En caso de instruirse investigación sumaria o sumario administrativo, se realizará su entrega al investigador y/o fiscal nombrado para desarrollar la investigación. De presentarse cargos a la(s) persona(s) denunciadas tras la investigación, este documento será parte de la carpeta del caso, a la cual tendrán acceso la(s) persona(s) denunciada(s), para preparar su defensa. No existirán otras personas con acceso a esta información.

**Respuesta a la denuncia:** La más alta jefatura del servicio dará respuesta en 20 días hábiles, si tiene por presentada o no la denuncia. En ambos casos, se informará al denunciante mediante el receptor de denuncia que acogió el formulario.

**Importante:** No se cursarán denuncias anónimas, a fin de resguardar la responsabilidad por parte del denunciante en cuanto a la información proporcionada. Todos los campos son obligatorios de ser completados para cursar la denuncia.

**Para más información:** El desarrollo y plazos de la investigación sumaria o sumario administrativo y otras informaciones, se encuentran descritas en el Procedimiento de Denuncia y Sanción de la Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo, disponible en la página web del Servicio Local de Educación Pública de Atacama.

### I- DATOS DE IDENTIFICACIÓN

1. Identificación de la persona que realiza la denuncia (Denunciante):

Nombre:	
Área de desempeño:	
Teléfono de contacto:	
Correo electrónico de contacto: (A este correo se efectuarán las notificaciones atinentes a la denuncia)	
Dirección particular: (También para efectos de notificación)	

2. ¿La persona que realiza la denuncia es la víctima (Persona en quien recae la acción de violencia organizacional)? *Marque con una "X" la alternativa que corresponda:*

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3. Identificación de la víctima (completar sólo en caso de que no sea la misma denunciante)

Nombre:	
Área de desempeño:	
Sexo	
Identidad de Género	

4. Identificación de la(s) persona(s) denunciada(s) (quien efectúa las acciones de violencia organizacional)

Nombre:	
Área de desempeño:	

Nombre:	
Área de desempeño:	

Nombre:	
Área de desempeño:	

Otras personas denunciadas:

5. ¿La(s) persona(s) denunciada(s) trabaja(n) directamente con la Víctima? *Marque con una "X" la alternativa que corresponda:*

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Ocasionalmente \_\_\_\_\_ No lo sé \_\_\_\_\_

## II- IDENTIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN DENUNCIADA

1. Marque con una "X" la alternativa que corresponda a la situación denunciada:

	Acoso Laboral	Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo
	Acoso Sexual	El que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
	Violencia en el trabajo	Es aquella ejercida por terceros ajenos a la DEP, ya sean proveedores, usuarios u otros, cuando realicen conductas que afecten a las personas funcionarias, con ocasión del desempeño de sus funciones.
	Otra conducta que atente a la dignidad de las personas. Favor Describir:	



2. ¿La jefatura de la víctima tiene conocimiento de la situación denunciada?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Sólo en parte \_\_\_\_\_ No lo sé \_\_\_\_\_

3. Marque con una "X" las características de la situación denunciada:

a) Situación puntual, única \_\_\_\_\_ Situación reiterada \_\_\_\_\_

b) Situación con testigos \_\_\_\_\_ Situación sin testigos \_\_\_\_\_

c) Sucede en:

espacios virtuales \_\_\_\_\_ oficinas \_\_\_\_\_ espacios públicos \_\_\_\_\_

espacios privados \_\_\_\_\_

Otro espacio (describir):  
\_\_\_\_\_

4. Indique fecha de inicio de la situación denunciada:

### **III. NARRACIÓN DE LOS HECHOS**

1. Describa la situación y conductas manifestadas en orden cronológico. (Señalar nombres de todas las personas involucradas, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). *(Puede relatar los hechos en una hoja adjunta)*

2. Describa a las personas que hubieren presenciado o que tuvieran información de lo acontecido (nombres, lugares, fechas y detalles que describan la presencia de testigos). *(Puede describir en una hoja adjunta)*

3. Señale, si conoce, situaciones similares que hayan sucedido con las mismas personas involucradas: *(Puede describir en una hoja adjunta)*

4. Describa en detalle todas las consecuencias que han tenido las situaciones denunciadas: *(Puede describir en una hoja adjunta)*

5. Marque con una "X" todas aquellas pruebas que estén disponibles asociadas a los hechos denunciados. El fiscal se las solicitará o ud. podrá aportarlas en caso de que se desarrolle un sumario o investigación sumaria.

- Ninguna evidencia específica
- Testigos
- Correos electrónicos
- Fotografías
- Video
- Licencias médicas
- Informes psicológicos o psiquiátricos
- Otros elementos de respaldo (Describir):

6. Observaciones complementarias:

**VI- Nombre y firma de la persona Denunciante**

Yo, \_\_\_\_\_, realizo esta denuncia entregando información sobre hechos verídicos y comprendo que el acto de proporcionar información falsa constituye una falta grave al Principio de Probidad<sup>8</sup>. Además, me comprometo a resguardar confidencialidad de toda información relacionada a la denuncia en curso para propiciar el correcto desarrollo de una posible investigación.

Firma \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

---

<sup>8</sup>Ley N° 18.575, de 1986, del Ministerio del Interior, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52° Principio de Probidad Administrativa

2) **REVÓQUESE**, Resolución Exenta N°0859/2022 que aprueba el protocolo de prevención, denuncia y sanción frente al maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual del Servicio Local de Educación Pública Atacama.

3) **PÚBLIQUÉSE**, el presente acto administrativo por los medios oficiales del servicio local de educación pública atacama

4) **ESTABLEZCASE**, que el presente Protocolo de denuncia investigación y sanción de la violencia en el trabajo, acoso laboral y acoso sexual del SLEP Atacama comienza a regir a contar del 1 de agosto de 2024.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y NOTIFÍQUESE**

  
DIRECTORA EJECUTIVA SUPLENTE

**SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE ATACAMA**

  
CBG/MCC/FDC/wsg/psh/olb

**Distribución**

- Departamento De Gestión de Personas
- Departamento de Administración y Finanzas
- Departamento de Planificación y Control de Gestión
- Departamento de Apoyo Técnico Pedagógico
- Departamento de Infraestructura
- Dirección Ejecutiva
- Unidad Jurídica
- Unidad de Formación y Desarrollo
- Unidad de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente
- Directores/as de Establecimientos Educativos
- Funcionarios/as Servicio Local de Educación Pública Atacama
- Asociación Chilena de Seguridad
- Oficina de Partes