



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

**SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN
PÚBLICA DE CHILOÉ**

I.	MARCO NORMATIVO	4
II.	INTRODUCCIÓN	6
III.	OBJETIVOS	10
IV.	ALCANCE	12
V.	DEFINICIONES.	14
	a. Riesgo laboral:	14
	b. Factores de riesgo psicosociales laborales:	14
	c. Medidas de resguardo:	14
	d. Medidas correctivas:	15
	e. Acoso Sexual:	15
	f. Acoso Laboral:.....	16
	g. Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:.....	18
	h. Conductas incívicas:	19
	i. Sexismo.....	20
VI.	PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....	22
	a. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.....	22
	b. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.	23
	c. Enfoque de género y diversidad.....	23
	d. Universalidad e inclusión.	24
	e. Solidaridad.	24
	f. Participación y diálogo social.....	25
	g. Integralidad.....	25
	h. Unidad y coordinación.....	25
	i. Mejora continua.	26
	j. Responsabilidad en la gestión de riesgos.....	26
VII.	DERECHOS Y DEBERES DEL SLEP CHILOÉ Y DE TODOS LOS FUNCIONARIOS DEPENDIENTES (unidades Educativas y Administración Central)	27
	a. Personas Trabajadoras.	27
	b. Entidades empleadoras.....	27
VIII.	ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO	29
	a. Gestión preventiva	29
	b. Identificación de los factores de riesgo.....	30
	c. Medidas para la prevención.	31
	d. Mecanismos de seguimiento.....	33
IX.	MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS.	34

X. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....	35
XI. DIFUSIÓN.....	39

I. MARCO NORMATIVO

1. Ley N°21.040 del 2017, del Ministerio de Educación, que Crea el Sistema de Educación Pública.
2. DFL N°1 de 1997, del Ministerio de Educación, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°19.070 que Aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de las Leyes que la Complementan y Modifican.
3. Ley N°21.109 de 2018, del Ministerio de Educación, que Establece un Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública.
4. Decreto N° 100 del año 2005, del Ministerio de Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile.
5. Ley N°21.643 del 2024, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
6. El Decreto N°21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de fecha 03 de julio de 2024, que aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
7. DFL N°1 de 2001 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
8. DFL 29 de Ministerio de Hacienda de 2005, que fija Texto Refundido, coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo.
9. Decreto N°122 del 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio N°190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo.
10. Ley N°20.607 del 2012, que Modifica el Código del Trabajo Sancionando las prácticas de acoso laboral.
11. Ley N°20.005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual.
12. Ley N°19.653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, del 1999, Sobre Probidad Administrativa aplicable a los órganos de la Administración del

Estado.

13. Código de Buenas Prácticas Laborales y las Orientaciones para la Prevención del Acoso Laboral en los Servicios Públicos Cuadernillo SERNAM de abril de 2008.
14. Manual de autoaprendizaje sobre acoso sexual, Dirección del Trabajo y Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 2006.
15. Instructivo Presidencial N°001, de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado.
16. Resolución N°1, Ministerio de Hacienda, Dirección Nacional de Servicio Civil, de 2017, que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas a todos los servicios públicos.
17. Instructivo Presidencial N°006, de 2018, sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado.
18. Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, del 2018.
19. Orientaciones en Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral de la Dirección Nacional del Servicio Civil, del 2018.
20. Guía del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, División de Políticas de Igualdad, perspectiva de Género en planes de prevención y procedimientos de denuncia, investigación y sanción de maltrato, acoso laboral y/o sexual.
21. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas, de 1994 (Convención de Belém do Pará), promulgada por el Decreto N°1640, de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores.
22. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Res. A.C. 48/104, de 20 de diciembre de 1993.
23. La Recomendación General número 19: Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW).
24. Ley 16.744, del Ministerio del Trabajo y Prevención Social, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
25. DFL N° 2, del Ministerio de Educación, del año 2009, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°20.370 con las normas no derogadas del

Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2005.

26. Ley N°19.880 de 2003 del Ministerio Secretaría General de Gobierno, que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado;
27. DFL N°1 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto Refundido, Coordinado, y Sistematizado del Código del Trabajo.
28. Decreto N°2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo para el período 2024-2028;
29. Ley N°21.675 de 2024 del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, que estatuye medidas para prevenir, sancionar, y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón a su género;
30. Dictamen N°E516.610, de fecha 19 de julio de 2024, de Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones de la Ley N°21.643 (Ley Karin) además, de las modificaciones a la Ley N°18.575 y a la Ley N°18.834.
31. Dictamen N°523.936, de fecha 05 de agosto de 2024, Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N°21.643 (Ley Karin) introdujo al Código del Trabajo, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, respecto de organismos públicos cuyo personal se rija por ese código.
32. Circular N°3813 de fecha 07 de junio de 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social, de "Asistencia técnica para la prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643".
33. Dictamen N° 1189 del 2024, de la Superintendencia de Educación, que informa sobre la aplicación de la Ley 21.643 en establecimientos educacionales.

II. INTRODUCCIÓN

En la búsqueda de entornos laborales más justos y seguros, la ley N°21.643 conocida como "Ley Karin", emerge como un hito trascendental en la

construcción de un ámbito laboral equitativo en Chile. Dedicada a abordar de manera integral y de forma innovadora el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, esta legislación destaca por su enfoque distintivo en la perspectiva de género, lo cual quiere decir que, a partir de esta mirada, esta nueva legislación que modifica tanto el Código del Trabajo, como los estatutos administrativos, de municipios y fuerzas armadas y de orden, busca no solo prevenir y sancionar el acoso laboral, sino también promover la igualdad de género en todas las dimensiones de las relaciones laborales. Dado que, al reconocer y abordar estas disparidades arraigadas en el ámbito laboral, la ley no sólo redefine las normas existentes, sino que también establece un precedente esencial para la creación de un entorno más inclusivo y respetuoso para todos los trabajadores.

El Servicio Local de Educación Pública de Chiloé, con el objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley N°21.643 ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente que la Constitución Política de la República de Chile, en su artículo 19, N°1 y N° 2, que establecen el derecho a la vida y la integridad física y psíquica de las personas y el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respectivamente, además de tener presente lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo, que señala que "*Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo*"; siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercidas por los demás funcionarios de la institución como por terceros ajenos a la relación laboral.

Cabe recordar que esta Ley se ajusta a la reciente ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, que busca erradicar la violencia y el acoso en los espacios laborales. Así, el 7 de mayo de 2024 se publicó el

Decreto N°2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024-2028 y el 15 de enero del mismo año, se publicó la Ley N°21.643, con vigencia diferida a contar del 1° de agosto de 2024 y que, entre otras modificaciones, reemplazó el artículo 211-A del Código del Trabajo e introdujo diversos cambios a la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, imponiendo un nuevo catálogo de deberes y obligaciones tanto a empresas privadas como organismos estatales.

Dicha norma, es parte de una batería de medidas que se han aprobado o se están tramitando con perspectiva de género en materia laboral, como la ley que reduce la jornada laboral a 40 horas, el robustecimiento de la Ley "SANNA" y la ley que concilia la vida laboral, familiar y personal, legislación que busca materializar los compromisos internacionales que nuestro país ha contraído en materia de igual y no discriminación.

Así, en junio de 2024, se dictó 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, norma que en sus artículos 3°, 14° y 30° impone una serie de obligaciones para los funcionarios públicos y los organismos del estado en esta materia. De esta suerte, en el artículo 3° de tal norma, se consagra el deber de quien ejerza la función pública, de 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. Luego, el artículo 14 señala como obligación especial de prevención de la violencia de género en el ámbito laboral, que los organismos del Estado, en el marco de sus competencias, deben incorporar transversalmente la perspectiva de género en sus políticas generales en materia laboral. Finalmente, el artículo 30 prevé dos obligaciones generales de los órganos del Estado frente a las denuncias por hechos de violencia de género, indicando que, en todas las investigaciones y en todos los procesos judiciales y administrativos sobre violencia de género que afecten a las mujeres, como es el caso de denuncias por acoso sexual y laboral, efectuadas por mujeres, se deberán observar, además, los principios de debida diligencia y de no victimización secundaria.

A su vez, Contraloría General de la República, con el fin de dar lineamientos generales para la aplicación de la Ley 21.643 y 21.675, evacuó el dictamen E516610-2024, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N° 21.643 (Ley Karin) introdujo en las leyes N° 18.575 y N° 18.834, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo y el Dictamen E523936-2024, que lo complementa, indicando que los Servicios de la Administración Central del Estado se ven en la necesidad de aplicar estas normas e Instructivos dictando sus propios protocolos de prevención, investigación y sanción sobre estas materias.

En virtud de lo anterior, el Servicio Local de Educación Pública de Chiloé estimó necesario establecer de manera clara que no está dispuesto a aceptar hechos de acoso o violencia, además de ordenar la aprobación de un Protocolo de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, donde se evalúen nuevas formas de capacitación, inducción e información a quienes trabajan tanto en oficinas administrativas del Servicio como en los establecimientos educacionales que depende de él, así como establecer procedimientos de denuncia e investigación de hechos de violencia.

Cabe señalar, que este procedimiento ha sido elaborado acogiendo a las normas y orientaciones sobre Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral de la Dirección Nacional del Servicio Civil, para facilitar el cumplimiento de las obligaciones de denuncias ante la autoridad competente, hechos de carácter irregular, especialmente aquellos que contravienen el principio de probidad administrativa, tal como se indica en el DFL N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, Título III de las obligaciones funcionarias, artículo 61, letras k y L, en el entendido que un adecuado procedimiento de denuncia y su debida difusión son el medio más efectivo para la prevención de las conductas de maltrato, acoso laboral y acoso sexual al interior del Servicio Local de Educación Pública de Chiloé, en adelante "SLEP Chiloé", en atención a que la existencia de procedimientos permite un mayor

control social entre las personas de la institución, declarando las conductas no permitidas en la organización, y modelando el comportamiento de quienes los rodean en función de lo permitido y censuran la aparición de manifestaciones de atentados a la dignidad de las personas, a fin de eliminar todo trato que atente contra ellas.

Desde esta perspectiva y mediante la creación del presente procedimiento, tanto de la Dirección Ejecutiva del Servicio Local como su equipo, se adhieren al compromiso de efectuar una amplia difusión, sensibilización, formación y monitoreo de este procedimiento, a fin de promover una cultura organizacional basada en el respeto mutuo.

III. OBJETIVOS

a) GENERAL

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

b) ESPECÍFICOS.

- Aportar lineamientos, orientaciones y las especificaciones técnicas necesarias para asistir a los funcionarios/as afectados, a enfrentar situaciones o conductas que impliquen un atentado contra la dignidad del personal del Servicio Local de Educación Pública de Chiloé, respecto del contexto de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo.
- Desarrollar acciones de asistencia a los afectados, a través de medidas precautorias, informativas y reparatorias de los ambientes laborales.
- Promover ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y protección de los derechos fundamentales; identificando, además, conductas y/o actitudes que puedan afectar directa o indirectamente el clima laboral y la calidad de vida de los funcionarios/as del servicio.
- Implementar mecanismos expeditos de denuncias, investigación y sanción de conductas en estos contextos, respetando los derechos de los/as involucrados/as y garantizando la confidencialidad del procedimiento, basados en los principios básicos anteriormente expuestos.
- Desarrollar un plan anual de prevención y seguimiento de temas relacionados con maltrato, acoso laboral y sexual, que permita promover ambientes laborales saludables, considerando acciones de difusión, sensibilización y formación, entre otras.
- Informar a los distintos actores del servicio y sus establecimientos dependientes del procedimiento de denuncia y sanción, en casos de denuncia, de situaciones de maltrato laboral, acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo.

IV. ALCANCE

La aplicabilidad de este procedimiento está orientada a todos/as los/las funcionarios/as que trabajan en el Servicio Local de Educación Pública de Chiloé, sus establecimientos educacionales dependientes y jardines infantiles modalidad VTF, incluidas aquellas personas contratadas bajo la modalidad a honorarios, que, si bien no tienen responsabilidad administrativa, si les es exigible el cumplimiento del principio de probidad administrativa, lo mismo aplica para servicios tercerizados a través de la Ley de subcontratación.

Cabe consignar que, en virtud del traspaso del servicio educacional operado en virtud de la Ley N° 21.040 y de las modificaciones efectuadas por la Ley N° 21.643 a la Ley N° 18.575, Ley Orgánica de Bases Generales de la Administración del Estado y a la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, el mecanismo de investigación y sanción de las conductas denunciadas en virtud del presente protocolo se regirán por el marco legal consagrado en aquellos cuerpos normativos, en el siguiente sentido:

Por un lado, los artículos 13 y 14 de la Ley N° 18.575, regulan el principio de probidad administrativa, por lo que, al ubicarse en el Título I, sobre "Normas Generales", Contraloría General de la República, en su Dictamen N° 516610-2024, ha instruido que tales disposiciones aplican a toda la Administración del Estado. Mismo criterio aplica para la Ley N° 18.834, respecto a las normas relacionadas con investigación, sanción y consecuencias derivadas de la responsabilidad administrativa por la comisión de acoso sexual y laboral, estas normas rigen para todo el personal que adscrito a aquel estatuto, ya sea de manera directa o supletoria.

Luego, tratándose del personal docente y asistente de la educación que presta funciones en establecimientos educacionales y jardines infantiles dependientes del Servicio Local de Educación, Contraloría General de la República dispuso en el citado Dictamen N° 516610-2024, que tanto la Ley N° 18.575 como la Ley N° 18.834, en el articulado que para estos fines es pertinente, se aplica extensivamente al personal regido por otro tipo de estatutos que ejercen

funciones para el Servicio Local de Educación respectivo.

En este sentido, respecto de los Asistentes de la Educación, el presente instrumento les es aplicable por disposición expresa del artículo 33 letra c) de la Ley N° 21.109. Mientras que, para el caso de los Profesionales de la Educación, el presente protocolo se hace extensivo en virtud del artículo 72 letra b), de la Ley N° 19.070, sobre Estatuto Docente.

Por consiguiente, tal como señala Contraloría General de la República, en el dictamen antes referido, deben aplicarse las normas sobre responsabilidad administrativa contenidas en la Ley N° 18.834 reformadas por la Ley N° 21.643, en todo aquello que no sea incompatible con la regulación particular que pueda contenerse en los estatutos especiales, lo que deberá resolverse caso a caso.

Por lo demás, es necesario señalar que, cada una de las unidades educativas debe contar, en cumplimiento de la normativa de la Ley General de Educación N°20.370, con un Reglamento Interno de Convivencia que regule las relaciones entre el establecimiento y los distintos actores de la comunidad escolar, y que garantice el justo procedimiento en el caso en que se contemplen sanciones, el cual debe contener protocolos obligatorios instruidos por ley, conforme a los cuales hay que adoptar una serie de acciones y medidas para abordar las situaciones que acontezcan en relación al ejercicio del cargo. Además, se aplicará cuando corresponda, es decir, en caso de que se incurra en alguna conducta de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo por parte de las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o con los alumnos en práctica.

Es dable señalar, que se entiende activado el procedimiento de violencia en el trabajo respecto de conductas ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: *"entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de los servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros"* (Inciso 2° del artículo 2° del Código del Trabajo). Por ejemplo: gritos o amenazas, uso de garabatos o palabras ofensivas, golpes, robos o asaltos en el lugar de trabajo, u otras conductas que resultan en lesión física, psicológica o muerte.

Por ende, este Procedimiento de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso

Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo, Ley N°21.643, se entiende aplicable a denuncias de maltrato entre funcionarios/as, y/o un tercero a funcionarios, las demás, deben acogerse al respectivo reglamento interno.

V. DEFINICIONES¹.

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

a. Riesgo laboral:

Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la posibilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

b. Factores de riesgo psicosociales laborales:

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

c. Medidas de resguardo:

Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las

¹ Artículo 2º, Código del Trabajo y Artículo 3, Decreto N° 21, de 2024, del Ministerio del Trabajo, que aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el Reglamento que establece la normativa, según corresponda.

d. Medidas correctivas:

Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conductas de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

e. Acoso Sexual:

Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimiento(s) de carácter sexual no consentido(s) por quien lo(s) recibe y amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo). Luego, el acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitud de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarla. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

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

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.

- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

f. 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, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

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

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social. Ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un /a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligar a realizar tareas que no tienen que ver con su perfil laboral, con el objetivo de denigrar o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.

- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

En el caso de conductas referidas como acoso sexual y acoso laboral, se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- **Acoso horizontal:** Conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la institución.
- **Acoso vertical descendente:** Conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la institución, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- **Acoso vertical ascendente:** Conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la institución, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- **Acoso mixto o complejo:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También, puede resultar en aquella circunstancia en que existen conductas de acoso vertical ascendente y descendente.

g. Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte clientes, proveedores o usuarios, entre otros (artículo 2 inciso 2º del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos considerados como acciones de violencia en el trabajo son:

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

Este concepto es incorporado por la Ley N°21.643, en su artículo 1, numeral 1, agregando al inciso 2º del artículo 2 del Código del Trabajo lo siguiente: "*letra c) la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de usuarios, proveedores, etc.*".

Si bien, generalmente la Ley N°21.643 alude simplemente al concepto "violencia en el trabajo", la letra c), recién citada define la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, es decir, un acto lesivo proveniente de personas externas. Lo anterior, es relevante puesto que no se pretende con esta definición establecer que la única forma de violencia en el trabajo es la ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, sino que el objeto es identificar este tipo de violencia dentro de las conductas contrarias a la dignidad de la persona, y otorgar de forma expresa herramientas a las y los trabajadores que les permitan ejercer su derecho a una relación laboral libre de violencia, obligando al empleador a tomar medidas para protegerlas.

Es así, como el legislador indica expresamente que las y los trabajadores no sólo

están expuestos a tratos de violencia ejercidos por quienes participan del proceso productivo, sino que también por terceros pueden afectar sus derechos con ocasión de la prestación de los servicios, sin que esté limitada su ocurrencia al lugar de trabajo. Como tercero, se consideró, a modo ejemplar, a aquellas personas que se relacionan con los y las trabajadoras, como clientes, proveedores, usuarios, u otros, dejando una categoría abierta respecto a sujetos no mencionados en la norma.

Por último, cabe destacar que la definición utiliza de forma genérica el concepto de violencia, sin hacer diferencia entre aquella ejercida de forma física o psicológica, por lo que ambas deben entenderse comprendidas dentro de la definición, lo que se encuentra en consonancia con el alcance de la doctrina institucional respecto del deber de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo.

h. Conductas incívicas:

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

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios proponiendo una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras

propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.

- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

i. Sexismo

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

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

Ejemplos, de sexismo hostil son:

- Comentarios denigrantes proferidos a cualquier funcionario del Servicio Local de Educación Pública de Chiloé.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos físicos, emocionales, fisiológicos o de cualquier naturaleza de un funcionario del Servicio Local de Educación Pública de Chiloé.
- Silenciamiento o ninguneo basado en sexo o género.
- El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una conducta laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se pretende, son:
 - Darle a un funcionario una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema.

- Interrumpir bruscamente a un funcionario mientras habla y sin esperar que ella termine.
- Todas las conductas de carácter excesivamente protectora preocupación que infiera incomodidad desde los hombres hacia las mujeres o viceversa que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones.

Por otra parte, se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamiento incívico, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo:

- Evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
- La implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas.
- Asignar y programar cargas de trabajo.
- Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto.
- Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio.
- Aplicación de medidas disciplinarias.
- Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado.
- Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.
- Cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión.

Lo anterior, siempre respetando los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

VI. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

El procedimiento establecido en virtud de la dictación de la Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual o de violencia en el trabajo, en este sentido el Servicio Local de Educación Pública de Chiloé, dará cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, aprobada a través de Decreto Supremo N°2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente, el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

a. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.

Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.

Los órganos de la Administración del Estado deberán adoptar medidas para que el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo contemple aspectos normativos, políticas y programas de acción que deberán ser desarrollados e implementados por las entidades empleadoras y los organismos públicos o privados en los lugares de trabajo, con el objeto de proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso. Por tanto, las entidades empleadoras, las personas trabajadoras y las instituciones públicas y privadas con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberán observar e implementar activamente en el cumplimiento de sus obligaciones, directrices y acciones establecidas en la presente política.

b. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.

El enfoque de las acciones derivadas de esta política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras. Asimismo, el desarrollo de una cultura preventiva será considerado en el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.

La gestión preventiva deberá considerar, al menos, la existencia e implementación de una política de seguridad y salud en el trabajo, una organización preventiva con responsabilidades claramente definidas, una adecuada identificación de los peligros y evaluación de los riesgos laborales, el diseño y ejecución de un programa para prevenir o mitigar los riesgos laborales, un control de las actividades planificadas y una revisión de los indicadores propuestos.

c. Enfoque de género y diversidad.

Todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo integrarán las variables de género y diversidad, asegurando la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras, de modo que la incorporación de la perspectiva de género y diversidad pase a ser práctica habitual en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia.

A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección

adecuadas para abordar tales diferencias. El enfoque de género y diversidad valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como parte integral de estas.

d. Universalidad e inclusión.

Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: La discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

Igualmente, las entidades empleadoras deberán tomar las medidas de información y coordinación que sean necesarias, para la adecuada protección de las personas trabajadoras independientes o en práctica, insertas en sus procesos productivos o que compartan el mismo lugar de trabajo.

Se promoverá la reinserción de las personas con discapacidad de origen laboral.

e. Solidaridad.

El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento estará a cargo de las entidades empleadoras, siendo entendido como un aporte al bien común que deberá permitir el acceso oportuno, de calidad e igualitario a las prestaciones definidas por la ley a todas las personas trabajadoras protegidas por el seguro y a sus entidades empleadoras, cuando corresponda.

f. Participación y diálogo social.

Los órganos de la administración del Estado garantizarán las instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

La participación y el diálogo social promoverá a nivel nacional, regional y local, con criterios de proporcionalidad, representatividad, enfoque de género y diversidad, regularidad y continuidad, con el objetivo de que las personas trabajadoras y las entidades empleadoras puedan participar en procesos pertinentes, regulares, representativos, eficientes y eficaces.

Se fomentará el diálogo social con la participación de personas trabajadoras, entidades empleadoras, representantes gubernamentales y otras organizaciones del ámbito de seguridad y salud en el trabajo. Las conclusiones de estos diálogos serán debidamente ponderadas en la creación de normativas, políticas y programas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Se promoverá que en la negociación colectiva se incluyan buenas prácticas en materias de seguridad y salud en el trabajo.

g. Integralidad.

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

h. Unidad y coordinación.

Se garantizará que cada una de las entidades que componen el sistema nacional, sean estatales o privadas, con competencia en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, deban actuar de manera coordinada, eficiente y eficaz, propendiendo a la unidad de acción e interoperabilidad de datos, evitando la interferencia de funciones y promoviendo instancias de coordinación y

evaluación de la aplicación de este principio.

Los órganos de la administración del Estado deberán velar porque las instituciones públicas con competencia en la materia establezcan efectivos mecanismos de coordinación para el cumplimiento de sus funciones e informen de sus resultados a la ciudadanía y a las instancias pertinentes conforme a la normativa vigente.

i. Mejora continua.

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administrativos del seguro de la Ley N°16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

j. Responsabilidad en la gestión de riesgos.

Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

VII. DERECHOS Y DEBERES DEL SLEP CHILOÉ Y DE TODOS LOS FUNCIONARIOS DEPENDIENTES (unidades Educativas y Administración Central)

a. Personas Trabajadoras.

- Que, se adopten e implementen por el empleador medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- Que, se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.
- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar con la Investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informado sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta el Servicio, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b. Entidades empleadoras.

- Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, acoso laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la Ley.
- Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, acoso laboral y de violencia en el trabajo.
- Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de las denuncias sobre incumplimiento relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de

comunicación disponibles entre el trabajador y el Servicio Local de Educación Pública de Chiloé, para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral.

- Garantizar la correcta sustentación del procedimiento de investigación de acoso sexual, acoso laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dar cumplimiento a las normas establecidas en la normativa legal vigente.
- Informar a la persona denunciante cuando los hechos denunciados puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia puestos a disposición por el Ministerio Público, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la Ley N°16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidente de trabajo y enfermedades profesionales.
- Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplimiento del protocolo de prevención y acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones mediciones constantes en los lugares de trabajo.

VIII. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con el empleador, o su representante del Comité Paritario Principal perteneciente al Servicio Local de Educación Pública de Chiloé.

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad Principal, constituido en virtud del acta de fecha 30 de enero de 2025, de acuerdo con sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

a. Gestión preventiva

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

El Servicio Local de Educación Pública de Chiloé, se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales.

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

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la

organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

b. Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que puedan dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgo psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, así como el número de licencias médicas, de Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa, las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas ante el Servicio o ante la Contraloría General de la República, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género, lo que hace necesario establecer qué se conoce como enfoque de género, en este sentido, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género define el concepto enfoque de género, como *"una forma de acercarse a la realidad que supone considerar sistemáticamente las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres y también de los hombres; busca evidenciar los estereotipos y discriminaciones que se esconden en la aparente normalidad o naturalidad de mensajes y modelos o ideales de mujeres y hombres a seguir, ejemplo; mujer/madre, mujer/víctima, hombre/exitoso, hombre/protector etc."* y con la participación de los trabajadores, los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, miembros del comité de aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, y/o quien decida el Director Ejecutivo.

Por otra parte, es importante señalar que se deberá tener especial atención como factor de riesgo al enfoque de género. Sobre este particular, la Dirección del Trabajo señala: *"el enfoque de género da cuenta de la presencia de una estructura de poder asimétrica que asigna valores, posiciones, hábitos,*

diferenciales a cada uno de los sexos y por ende estructura un sistema de relaciones de poder conforme a ello, el cual se ha conformado como una lógica cultural, social, económica y política omnipresente en todas las esferas de las relaciones sociales”.

De lo anterior, es posible señalar que la perspectiva de género permite analizar una situación determinada, reconociendo la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder en la sociedad. Se debe destacar que la norma consagra que *"para efectos de lo dispuesto en el Código del Trabajo, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo"*, por lo tanto, el Legislador parte del supuesto de la existencia de una situación de disparidad que debe ser superada, cuyas consecuencias afectan en mayor medida a las mujeres, e igualmente a aquellas personas que no se ajustan o que desafían el rol que la sociedad les ha asignado dentro de un estereotipo de género.

c. Medidas para la prevención.

El Servicio Local de Educación Pública de Chiloé, en base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, programará e implementará acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, adoptará medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

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

Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los trabajadores de las áreas

o unidades afectadas.

Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que el Servicio Local de Educación Pública de Chiloé abordará y se implementará un plan de información en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

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

La Director Ejecutivo y funcionarios pertenecientes al Servicio Local, tanto de la administración central, como de los establecimientos educativos, se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

Nuestro Servicio Local de Educación Pública informará y capacitará a los funcionarios y a las funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas, webinars, cartillas informativas etc. Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo en el programa preventivo de la entidad empleadora, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los funcionarios y funcionarias para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar ingresando a través del banner dispuesto en la página web del Servicio Local de Educación Pública de Chiloé, www.slepchiloe.gob.cl y/o directamente a través del correo electrónico

denuncias@educhiloe.gob.cl.

d. Mecanismos de seguimiento

El Servicio Local de Educación Pública de Chiloé, con la participación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación, se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM SUSESO, cuando corresponda su medición, el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa, solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en el Servicio, registrados en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitando dicha información a la unidad respectiva, la que será informada por SLEP Chiloé, así como el medio de comunicación destinado al efecto.

En este recuadro se deben evaluar el cumplimiento de las medidas preventivas y su eficacia, estableciendo de manera continua las mejoras que se deben implementar.

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

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

X. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

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

El Servicio Local de Educación Pública de Chiloé establece un protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, considerando reglas básicas que permiten llevar a cabo un procedimiento de naturaleza preventivo, investigativo y sancionador, que otorgue garantías esenciales de un debido proceso a las personas involucradas, en el contexto de garantizar ambientes laborales dignos y de mutuo respeto, resguardando siempre la dignidad de los trabajadores, contemplando el procedimiento mínimo que las instituciones deben seguir, sin perjuicio de que este Servicio Local puede adoptar otras medidas tendientes a la prevención, investigación y sanción de los distintos hechos puestos a su conocimiento y que se desprende de la Ley N°21.643, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, y demás normativa pertinente.

El Servicio Local de Educación Pública de Chiloé ha establecido un formulario de denuncias único, el cual podrá ser descargado de su página web, y adjuntado al correo electrónico denuncias@educhiloe.gob.cl. Serán consideradas aquellas denuncias que son recibidas en el formato establecido (formulario) y recibidas en el correo electrónico indicado. A fin de garantizar el seguimiento de las denuncias, a cada formulario se les asignará un número, siempre resguardando el deber de confidencialidad de las partes intervinientes en el proceso.

Cabe señalar que las denuncias deben cumplir con los requisitos establecidos en

el artículo 90 B de la Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo, admitiéndose, de igual forma, las denuncias verbales, para lo cual, el funcionario que recibe la denuncia oral, deberá levantar un acta en la cual conste textualmente la acusación que están realizando de manera verbal, acta que será ingresada en el correo electrónico antes señalado (denuncias@educhiloe.gob.cl), en un plazo de 1 día hábil, desde recibida la denuncia.

El Servicio Local de Educación Pública de Chiloé, al momento de recibir una denuncia, a través de los canales destinados al efecto, se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación

Por último, respecto de aquellas denuncias que sean carentes de fundamento, sean inconsistentes o que sean incompletas, el fiscal designado por la Dirección Ejecutiva otorgará al denunciante un plazo prudente para ampliar la denuncia y/o acompañar documentos que fundamenten la denuncia cuando corresponda.

Una vez presentada ante el Director Ejecutivo de SLEP Chiloé, deberá informar al denunciante que el Servicio podrá iniciar una investigación interna, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el **plazo de 3 días hábiles**, contados desde la recepción de la denuncia.

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744.

A su vez, en virtud del inciso segundo, del artículo 90 B, de la Ley N° 18.834

sobre Estatuto Administrativo, se consagra la facultad del denunciante de requerir que tanto su identidad o los datos que permitan identificarlo, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia, sean secretos respecto de terceros. Formulada esta petición, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan

El empleador deseablemente deberá designar como fiscal preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que el Servicio decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, debiendo dejarse constancia en el informe de investigación.

El procedimiento de investigación establecido para este efecto será el determinado por funcionarios regidos por la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; 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, y supletoriamente por lo dispuesto en el Código del Trabajo, respecto de materias no reguladas en el Estatuto respectivo.

Sin perjuicio de lo mencionando, la Ley N°21.643 dispone a la persona a cargo de la investigación quien deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello. Además, quien desempeñe la labor de investigar, deberá garantizar

que todas las partes involucradas, en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. El plazo que tendrá el Servicio Local de Educación Pública de Chiloé para concluir la investigación, en atención al artículo 135, de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, será de 20 días contados desde la presentación de la denuncia, este plazo de instrucción se podrá prorrogar hasta completar sesenta días, de existir diligencias pendientes. Para efectos del cómputo del plazo, el Servicio emitirá el respectivo certificado de recepción.



XI. DIFUSIÓN.

Para sensibilizar y difundir esta nueva normativa, el Servicio Local de Educación Pública de Chiloé ha participado y realizado reuniones, webinars con jefaturas de servicio, asesoras ministeriales de género, jefaturas y equipos de gestión y desarrollo de personas, asociaciones de funcionarios, reuniones con los equipos directivos, entre otros. En estas instancias se ha contado con la participación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, entre otros.

De igual forma SLEP Chiloé está desarrollando un trabajo mancomunado con organismos administradores de la Ley N°16.744, con el propósito de que conozcan lo realizado por el Servicio en esta materia y las acciones que ha impulsado Slep Chiloé.

Por su parte la Subsecretaría de Previsión Social ha dispuesto una página web que contiene información, normativa instrumentos, preguntas frecuentes y otros dispositivos que permiten profundizar en los diferentes alcances, contenidos obligaciones y cumplimientos que deben tener en cuenta las organizaciones, lo anterior dispuesto a través del link: <https://previsionsocial.gob.cl/leykarin>.

Pues bien, El Servicio Local de Educación Pública de Chiloé, dará a conocer el protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, creado en virtud de la entrada en vigencia de la Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, aprobado mediante Resolución Exenta, mediante capacitaciones que se realizarán al efecto tanto a los funcionarios administrativos de Servicio Local, como a los equipos directivos, docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales que dependen de él. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno de higiene y seguridad.



PEDRO NUÑEZ DE LA GUARDA
DIRECTOR EJECUTIVO(S)
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE CHILOÉ