



APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE IQUIQUE.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 01668

IQUIQUE, 01 DE AGOSTO DE 2024

VISTO:

Lo dispuesto en la Ley N°21.040, que Crea el Sistema de Educación Pública; el Decreto con Fuerza de Ley N°1- 19653 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; la ley 19.880 sobre procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado; la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; el Decreto con Fuerza de Ley N° 4, de 2019, del Ministerio de Educación, que fija Planta de Personal del Servicio Local de Educación Pública de la Región de Tarapacá que comprende las comunas de Iquique, Alto Hospicio y otras materias que indica; en el Decreto Supremo N° 0109 de 27 de mayo de 2022, del Ministerio de Educación, que designa al Director del Servicio de Educación Pública de Iquique; en el Código del Trabajo; en la Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual; en la Ley N°20.607, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral; en la Resolución N° 1, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprobó 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; en el Instructivo Presidencial N°1, de 2015, sobre buenas prácticas laborales en el desarrollo de personas en el Estado; en el Oficio Ordinario N° 6, de 2018, Gabinete Presidencial, que establece el Instructivo Presidencial sobre igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción de maltrato, acoso laboral y sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado; el Dictamen N°27.856 de 2016 de la Contraloría General de la República; en el Dictamen N°17.593 de 2015 de la Contraloría General de la República; en los Dictámenes N°36.766 y 62.881 de 2009 de la Contraloría General de la República; en los Dictámenes N°8.570 y 22.777 de 2010 de la Contraloría General de la República; la Resolución N°6, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón de las materias de personal que indica; la Ley N° 21. 643, de 2024, que Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; la Resolución Exenta N°017 de fecha 16 de febrero de 2023 que establece el orden de subrogación del cargo de Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública de Iquique y las demás normas que procedan.

CONSIDERANDO:

- a) Que, la Ley N° 21.040 de 2017, que crea el Sistema de Educación Pública, en adelante la Ley, determinó una nueva institucionalidad estableciendo la existencia del Servicio Local de Educación Pública (Servicio Local o SLEP) en regiones, siendo un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el presidente de la República, a través del Ministerio de Educación.
- b) Que, dentro de las funciones y atribuciones del Director Ejecutivo ésta, la de dirigir, organizar, administrar y gestionar el Servicio Local, velando por la mejora continua de la calidad de la educación pública en el territorio de su competencia.
- c) Que, el Servicio Local de Educación Pública de Iquique requiere contar con ambientes laborales saludables, basados en el respeto y buen trato, de tal manera que es

necesario contar con instrumentos que sean capaces de generar las condiciones laborales adecuadas para el normal ejercicio de la función pública que promuevan el desempeño óptimo con el objeto de entregar un servicio de calidad para la ciudadanía.

- d) Que, son contrarios a dichos fines las circunstancias constitutivas de maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los términos definidos por la normativa vigente, por lo que a fin de promover ambientes laborales adecuados, se hace necesario desarrollar acciones preventivas y procedimientos de denuncia de maltrato, acoso laboral y sexual, considerando dentro de las primeras, acciones que tiendan a la difusión, sensibilización y formación de los/las funcionarias/as, y dentro de las segundas disponer de un procedimiento transparente y expedito de denuncia y sanción elaborado de acuerdo a la normativa vigente, a los principios del debido proceso, la no discriminación, la confidencialidad y el respeto a la dignidad de las personas, así como a los principios contenidos en el punto III del Instructivo Presidencial N°006, de 2018, sobre igualdad de oportunidades, prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado.
- e) Que, el referido Instructivo Presidencial contempla dentro de las medidas mínimas a adoptar para la prevención del maltrato, acoso laboral y sexual, una serie de acciones, dentro de las cuales, se establece la obligación, de elaborar y desarrollar planes anuales de prevención del maltrato, acoso laboral y sexual; la de promover el buen trato, ambientes laborales saludables y de respeto de la dignidad de las personas; realizar acciones de difusión, sensibilización, formación, entre otros.
- f) Que, lo anterior es concordante con el Título VII de la Resolución N°1, de 2017 del Ministerio de hacienda y la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas, dictando normas relativas a "Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral" y establece en su artículo N°43, "Los Servicios Públicos deberán elaborar, aplicar y difundir, un procedimiento de denuncia e investigación del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, teniendo presente la normativa vigente"; complementado por su artículo N°44, que señala que "Los Servicios Públicos deberán elaborar y desarrollar planes anuales de prevención y seguimiento del maltrato, acoso laboral y sexual, para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, considerando acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo, entre otras."
- g) Que, asimismo, conviene hacer presente que la Ley Karin, en lo que atañe a los aspectos comprendidos, modificó la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, incorporando nuevos principios rectores de los sumarios e investigaciones sumarias y la obligación de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual.
- h) Que, asimismo, amplía la regulación del principio de probidad administrativa y la aplicación de ciertos preceptos estatutarios, entre otros puntos.
- i) Que, por su parte, el texto legal en análisis incluyó modificaciones a las leyes Nos 18.834 y 18.883 del Estatuto Administrativo en materia de impedimentos de ingreso a la Administración del Estado, causales de destitución y derechos de las personas denunciantes, víctimas y personas afectadas por infracciones en los casos antes comentados, entre otras.
- j) Que, Es importante considerar que los artículos 84, letras l) y m), de la ley N° 18.834, y 82, letras l) en lo que importa para este protocolo, establecen una prohibición general para los servidores públicos de realizar, por una parte, cualquier acto que atente contra la dignidad de otros funcionarios, como el acoso sexual y, por otra, acoso laboral. Además, por disposición expresa de esa preceptiva, los actos de acoso, al no encontrarse definidos en dichos textos estatutarios, deben ser conceptualizados conforme con lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo.
- k) Que, en ese sentido, debe entenderse por acoso sexual el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

- l) Que, acoso laboral, por su parte, es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- m) Que, en este punto, cabe destacar que, hasta antes de la modificación introducida en la materia por la Ley Karin, el artículo 2° del Código del Trabajo entendía por acoso laboral toda conducta que constituyera agresión u hostigamiento "reiterados", condición esta última que, con la señalada modificación legal, desaparece como única hipótesis de conducta sancionada.
- n) Que, dicho lo anterior, la ley N° 21.643 contempla una nueva figura, denominada "violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral", introducida en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, que la define como "aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros", lo que se recoge en las modificaciones que la citada ley hizo en la ley N°18.575.
- o) Que, en cuanto a las consideraciones respecto de las modificaciones a la ley N°18.575, es menester señalar que, en primer lugar, la ley N°21.643 introdujo un nuevo inciso final al artículo 13 de la ley N°18.575, el cual indica que la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual, añadiendo que los órganos de la Administración deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.
- p) Que, en segundo término, se introduce un nuevo artículo 14, que establece el deber de los órganos de la Administración de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, regulando, además, el contenido mínimo que deberán incorporarse en esos documentos.
- q) Que, también, se añade que, en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, será aplicable lo dispuesto en los artículos 90 y 90 B de la ley N°18.834.
- r) Que, enseguida, el inciso final del artículo 14 consagra el deber de cada jefe de servicio de informar semestralmente los canales que mantiene el organismo que dirige y el Estado, para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público. Además, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
- s) Que, la Ley Karin incorpora el numeral 10 al artículo 62 de la ley N° 18.575, que se encuentra en el párrafo 4° "De la Responsabilidad y de las Sanciones", del Título III "De la Probidad Administrativa", estableciendo como una contravención a este principio "Ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo".
- t) Que, Ahora bien, considerando que los referidos artículos 13 y 14 integran el Título I "Normas generales", y que las disposiciones que regulan el principio de probidad administrativa en la ley N°18.575 se aplican a toda la Administración del Estado, debe concluirse que la preceptiva antes reseñada rige para la totalidad de los órganos que la componen.
- u) Que, por otra parte, debe recordarse que la ley N°21.643 introduce en el inciso segundo del artículo 46 de la ley N°18.575 nuevos principios que deben regir los procedimientos disciplinarios, a saber, confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- v) Que, al respecto, cabe tener presente que dicho precepto se encuentra contenido en el Título II de la ley N°18.575, el que, conforme a su artículo 21, no se aplica a la Contraloría General de la República, al Banco Central, a las Fuerzas Armadas y a las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, los Gobiernos Regionales, a las

Municipalidades, al Consejo Nacional de Televisión, al Consejo para la Transparencia y a las empresas públicas creadas por ley.

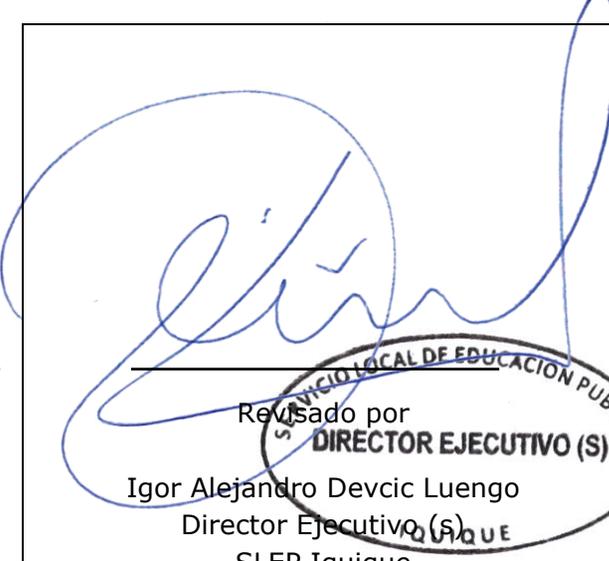
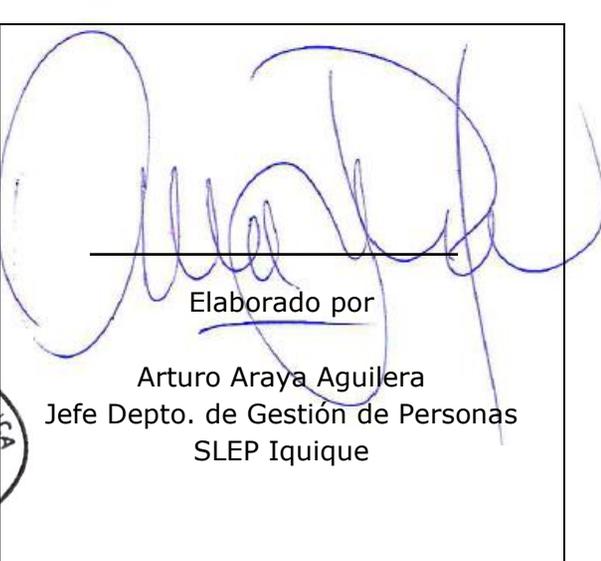
- w) Que, no obstante, lo anterior, se debe considerar que la misma ley N°21.643 incorpora los mencionados principios en la normativa sobre responsabilidad administrativa de la ley N°18.834, por lo que estos rigen también en aquellos organismos que, aun cuando no se les aplique el Título II de la ley N°18.575, se rijan directa o supletoriamente por esos cuerpos estatutarios, como es el caso de los docentes y asistentes de la educación.
- x) Que, Adicionalmente, es menester destacar que el principio de perspectiva de género también tiene una aplicación general, en lo que interesa, para todos los órganos de la Administración del Estado, por aplicación de los artículos 3°, 14 y 30 de la ley N°21.675, que Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género. En efecto, dicha ley dispone en su artículo 3° que quien ejerza la función pública debe tener una especial consideración de los principios de igualdad y no discriminación, debida diligencia, centralidad en las víctimas, autonomía de la mujer, universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad y prohibición de regresividad de los derechos humanos.
- y) Que, además, el artículo 14 señala como obligación especial de prevención de la violencia de género en el ámbito laboral, que los organismos del Estado, en el marco de sus competencias, deberán incorporar transversalmente la perspectiva de género en sus políticas generales en materia laboral. Así las cosas, 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.
- z) Que, en cuanto a las modificaciones al Estatuto Administrativo introducidas se hace presente, en primer término, que ellas dicen relación con la investigación, sanción y consecuencias derivadas de la responsabilidad por la comisión de acoso sexual y laboral. Por tanto, se reitera la consagración de los principios que rigen a los procedimientos disciplinarios; se regula la posibilidad de no aplicar el lapso de inhabilidad de ingreso a la Administración en el caso de destitución por acoso laboral; se impone la obligación de resolver fundadamente acerca de iniciar de oficio un procedimiento disciplinario en caso de atentados contra la vida e integridad física del personal; se incluye el acoso laboral como una de las conductas que tienen asignada la sanción de destitución; se establece la designación preferente de fiscales con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, y se incorporan diversos trámites adicionales, así como derechos y garantías en favor de los denunciantes o víctimas, dentro del procedimiento de investigación y sanción en materia de acoso sexual y laboral.
- aa) Que, Luego, cabe añadir que tales modificaciones, al quedar incorporadas en la preceptiva relativa a la responsabilidad administrativa contenida en el Estatuto Administrativo aplicarán para todo el personal que se rija por aquella, ya sea de manera directa o de forma supletoria. Esto último acontece, con los Asistentes de la Educación de los Servicios Locales de Educación Pública, por aplicación de lo dispuesto en la ley N°21.109, artículo 33, letra c) y los Profesionales de la Educación, por aplicación de la ley N°19.070, artículo 72, letra b)
- bb) Que, así las cosas, deberán aplicarse las normas sobre responsabilidad administrativa contenidas en la ley N°18.834, con las modificaciones de la Ley Karin 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.
- cc) Que, por su parte, el área de desarrollo y gestión de personas debe contar con instrumentos técnicos y administrativos que le permitan realizar con eficacia y eficiencia sus funciones y así dar cumplimiento a las instrucciones presidenciales y normativa vigente.

dd) Que, en atención a las modificaciones introducidas por la Ley N°21.643, se hace necesario establecer el mecanismo preventivo ante situaciones que puedan vulnerar los derechos de los(as) funcionarios(as), por lo que se requiere la dictación del presente acto administrativo.

RESUELVO:

- I. APRUÉBASE** mediante el presente acto administrativo, el “**Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo del Servicio Local de Educación Pública de Iquique**”, acorde al siguiente Texto que a continuación se transcribe:

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE IQUIQUE**

 <p>Revisado por DIRECTOR EJECUTIVO (S) Igor Alejandro Devcic Luengo Director Ejecutivo (S) SLEP Iquique</p>	 <p>Elaborado por Arturo Araya Aguilera Jefe Depto. de Gestión de Personas SLEP Iquique</p>
---	---

Contenido

I. ANTECEDENTES GENERALES 6

1. Introducción 6

2. Objetivo 6

3. Alcance 6

4. Definiciones 7

5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo... 9

6. Enfoques para la Prevención en Contexto Educativo 9

7. Derechos y deberes del Servicio Local de Educación Pública de Iquique y de los funcionarios/as 10

8. Organización para la gestión del riesgo 11

II. GESTIÓN PREVENTIVA 12

1. Identificación de los factores de riesgo 13

2. Medidas para la prevención 13

3. Mecanismos de seguimiento 14

III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS 14

IV. DIFUSIÓN 14

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, el Servicio Local de Educación Pública de Iquique ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo", siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Se considera también la obligación especial de atención y protección a las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral, contenida en la ley N° 21.675, el decreto supremo N°122 del Ministerio de Relaciones Exteriores que promulga el convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, que protege los derechos laborales y promueve un entorno de trabajo seguro y sin restricciones, proveyendo un marco para la creación y mejora de normas y políticas que adopten un enfoque inclusivo que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, el decreto 1640 que promulga la convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, que define la violencia contra la mujer como "cualquier acción o conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado", Decreto 46 que promulga el protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) donde se reafirma el compromiso permanente con la promoción y protección de los derechos humanos de la Mujer y con la igualdad de género, objetivos que hallan expresión en el ordenamiento jurídico de Chile.

2. Objetivo

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

Además, tanto el Servicio Local de Educación Pública Iquique como los/as funcionarios/as se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del Servicio Local de Educación Pública Iquique, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda

a los resultados de su seguimiento. En el caso de los funcionarios/as, apoyar al Servicio Local de Educación Pública Iquique en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los/as funcionarios/as conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todo el funcionariado independiente de su Calidad Jurídica Contractual, incluidos/as Jefes/as de Servicio, estudiantes en práctica, y trabajadores/as subcontratados/as que presten servicios al Servicio Local de educación pública de Iquique.

4. Definiciones

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

Acoso sexual: Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

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

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

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
 - Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
 - Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
 - Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
 - En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
 - Se debe considerar la direccionalidad de género que en algunos casos aumenta la prevalencia de casos en niñas y mujeres.
- **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el Servicio Local de Educación Pública Iquique o por uno o más funcionarios/as, en contra de otro u otros funcionarios/as, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de

manera reiterada, y que tenga como resultado para el 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 el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente

- Juzgar el desempeño de un funcionario/a de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a funcionario/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto

- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:**

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

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas
- Uso de garabatos o palabras ofensivas
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por los/as funcionarios/as o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo

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

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

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de los/as funcionarios/as propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

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

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

Ejemplos, de sexismo hostil es:

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

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar

un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining",

- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "maninterrupting".
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente"

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

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

5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

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

6. Enfoques para la Prevención en Contexto Educativo

a) Igualdad Sustantiva y No Discriminación

- Igualdad Sustantiva: Se refiere a la eliminación de las barreras estructurales y sociales que impiden la igualdad de oportunidades y resultados entre hombres y mujeres, más allá de la igualdad formal ante la ley. Busca que todas las personas, sin importar su género, tengan las mismas oportunidades de desarrollo y participación en todas las áreas de la vida.
- No Discriminación: Consiste en la ausencia de distinciones, exclusiones o restricciones basadas en motivos como el sexo, género, etnia, edad, discapacidad, orientación sexual, entre otros, que tengan el propósito o efecto de anular o

menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en condiciones de igualdad.

Ejemplos de Enfoque en la Prevención:

- Acciones Inclusivas: Implementar acciones y prácticas educativas que promuevan la igualdad de oportunidades y traten de forma equitativa a todos los estudiantes.
- Capacitación Docente: Formación continua para los educadores en temas de igualdad sustantiva y no discriminación para que puedan identificar y abordar prácticas discriminatorias en el aula.
- Materiales: Asegurar que los materiales educativos promuevan la igualdad y no perpetúen estereotipos de género o cualquier otra forma de discriminación.

b) Interseccionalidad

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

Ejemplos de Enfoque en la Prevención:

- Enfoque Integral: Desarrollar programas o acciones que consideren las múltiples identidades y experiencias de los estudiantes, reconociendo que la discriminación puede ser más compleja para aquellos que pertenecen a más de una categoría social marginada.
- Datos Desagregados: Recolectar y analizar datos desagregados por género, raza, etnia, discapacidad, etc., para entender mejor las desigualdades y diseñar intervenciones más efectivas.
- Participación Comunitaria: Involucrar a las comunidades afectadas en la creación y evaluación de programas y acciones para asegurar que se aborden todas las formas de discriminación y se promueva la equidad.

3. Interculturalidad

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

Ejemplos de Enfoque en la Prevención:

- Currículo Inclusivo: Incorporar en el currículo educativo contenidos que reflejen la diversidad cultural y fomenten el respeto y la valoración de todas las culturas presentes en la comunidad escolar.
- Educación Bilingüe y Multicultural: Implementar Sellos de educación bilingüe y multicultural para apoyar a los estudiantes de diferentes orígenes culturales y lingüísticos.
- Eventos y Actividades: Organizar eventos y actividades que celebren la diversidad cultural y promuevan el intercambio cultural entre estudiantes, padres y la comunidad escolar.

7. Derechos y deberes del Servicio Local de Educación Pública de Iquique y de los funcionarios/as

a) Funcionariado

- 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 la salud en el trabajo
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado

- para ello
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta el Servicio Local de Educación Pública de Iquique a, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) Servicio Local de Educación Pública de Iquique

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

8. Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el Servicio Local de Educación Pública de Iquique, o su representante, miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO, o los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Es responsabilidad del Servicio Local de Educación Pública de Iquique la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, el Servicio Local de Educación Pública de Iquique ha designado a la subdirección de Gestión de personas a través de su departamento de desarrollo y gestión). De igual forma, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y comité de aplicación de acuerdo con sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Se capacitará al funcionariado sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de actividades de difusión y capacitación apoyados por los organismos Administradores (Mutual de seguridad) y el responsable de esta actividad será la Subdirección de gestión de personas.

Los/as funcionarios/as podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo al departamento de gestión y Desarrollo de personas a través del correo consultas.gdp@slepique.cl

El Servicio Local de Educación Pública Iquique se coordinará con empresas contratistas y/o subcontratistas para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes será la subdirección de gestión de personas a través del departamento de gestión y desarrollo de personas.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Ana Ester Aguilar	Profesional de Planificación y Encargada de Genero	Ana.aguilar@slepique.cl
Arturo Araya Aguilera	Encargado de gestión y desarrollo de personas	Arturo.araya@slepique.cl

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad, debe participar en la confección del Protocolo, independiente de que exista un prevencionista de riesgos o profesionales de la materia en el Servicio.

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

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

II. GESTIÓN PREVENTIVA

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

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

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

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

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

El Servicio Local de Educación Pública de Iquique reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

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

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

La política se dará a conocer al funcionariado mediante circular a través de los canales formales de información (Correo electrónico, Paneles informativos)

1. Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles 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 denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación. La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad o del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM asesorados por la mutual de seguridad.

2. Medidas para la prevención

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

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los funcionarios/as de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la Servicio Local de Educación Pública Iquique abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.
- Además, el Servicio Local de Educación de Pública Iquique organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.
- Se desarrollarán actividades que convoquen a toda la comunidad educativa, realizando focos temáticos pertinentes y con perspectiva de género, considerando situaciones que han sucedido con anterioridad, enmarcadas en los programas de trabajo de equidad de género.

Los/as funcionarios/as, 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.

- El Servicio Local de Educación de Pública Iquique informará y capacitará a los/as funcionarios/as sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante difusión de información y cursos facilitados por nuestra mutualidad y el responsable de esta actividad será la subdirección de Gestión de personas

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 del Servicio Local de Educación Pública Iquique, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer al funcionariado por los canales formales de comunicación (Circulares y correos electrónicos) y para que planteen sus

dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar el departamento de Gestión y desarrollo de personas a través del correo consultas.gdp@slepiquique.cl

3. Mecanismos de seguimiento

El Servicio Local de Educación Pública Iquique, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM más el apoyo de la Mutual de 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.

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

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

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por los/as funcionarios/as, solicitándolo a la Subdirección de Gestión de personas a través del departamento de gestión y desarrollo.

El siguiente recuadro contiene ejemplos que deben adaptarse según la realidad del Servicio Local:

EVALUACION CUMPLIMIENTO	DEL	MEJORA A IMPLEMENTAR
Se cumple		Revisión de proceso de gestión del riesgo psicosocial
No se cumple		Reunión con funcionarios/as

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

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

IV. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a los/as funcionarios/as, mediante los siguientes medios: circular con la resolución que valida este protocolo, correos electrónicos, difusión presencial, página web del servicio.

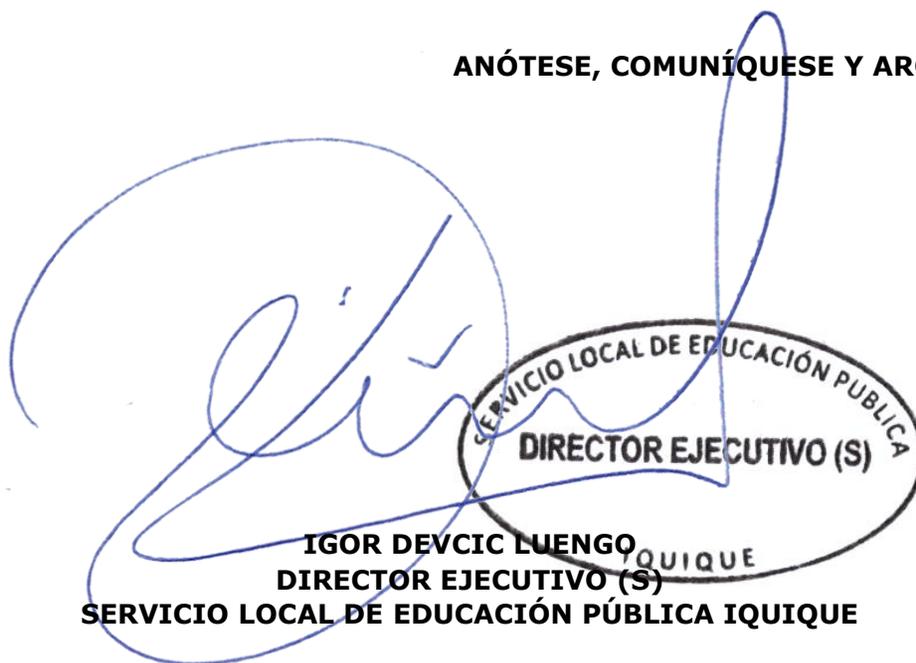
Fin Transcripción

II. **ESTABLÉZCASE** que el presente **Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo del Servicio Local de Educación Pública de Iquique**, comenzará a regir desde la fecha en que la presente Resolución Exenta, quede totalmente tramitada.

III. COMUNÍQUESE el **Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo del Servicio Local de Educación Pública de Iquique** a los funcionarios(as) del Servicio Local de Educación Pública de Iquique.

PUBLÍQUESE la presente Resolución en el banner de Gobierno Transparente de conformidad al artículo 7 letra g) de la Ley 20.285 sobre acceso a la información Pública.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



IGOR DEVCIC LUENGO
DIRECTOR EJECUTIVO (S)
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA IQUIQUE

AAA/AAC/agg

Distribución:

- Funcionarios Servicio Local de Iquique
- Establecimientos Educativos.
- Jardines Infantiles.
- Departamento Jurídico y Transparencia.
- Oficina de Partes SLEP Iquique.