



APRUEBA PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL Y DEJA SIN EFECTO RESOLUCION EXENTA 223/2023, DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE IQUIQUE

RESOLUCIÓN EXENTA N° 01669

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 denunciados 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 realiza 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 deben realizar diversas modificaciones y adecuaciones a los instrumentos vigentes, lo que conlleva a la elaboración de un nuevo procedimiento de denuncia, por lo que se requiere la dictación de una nueva resolución que lo apruebe, dejando sin efecto la Resolución Exenta N°223 de fecha 29 de noviembre de 2023.

RESUELVO:

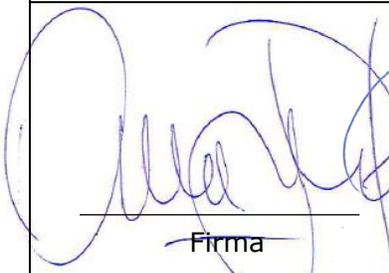
- I. **APRUÉBASE** mediante el presente acto administrativo el "**Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción de la Violencia en el trabajo, Acoso Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual del Servicio Local de Educación Pública de Iquique**", y deja sin efecto la Resolución Exenta N°223 de fecha 29 de Noviembre de 2023, mediante la cual se aprobó el Protocolo de Denuncia,

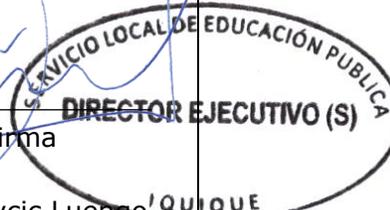
Investigación y Sanción del Maltrato y Acoso Laboral o Sexual (MALS) del Servicio Local de Educación Pública de Iquique, acorde al siguiente Texto que a continuación se transcribe:



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

SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE IQUIQUE

<i>Elaborado por:</i>	<i>Autorizado por:</i>
 Firma	 Firma
Arturo Araya Aguilera Jefe Depto. De Gestion y Desarrollo de Personas	Igor Devcic Luengo Director Ejecutivo (s)
01 de agosto de 2024	01 de agosto de 2024



Contenidos

- I. Antecedentes.
- II. Ámbito de aplicación.
- III. Objetivos del Procedimiento.
- IV. Marco Normativo aplicable.
- V. Principios Orientadores del proceso de investigación.
- VI. Respaldo formal y responsabilidad de la aplicación del procedimiento.
- VII. Marco Conceptual.
- VIII. Procedimiento para formular una denuncia.
 - 1. Actores y conceptos relevantes.
 - 2. Realización de la denuncia.
 - 3. Forma Recepción de la denuncia.
 - 4. Recepción de la denuncia por el/la Director/a de Educación Pública.
 - 5. Investigación propiamente tal.
 - 6. Medidas de resguardo.
 - 7. Derechos del denunciante.
 - 8. Sanciones y medidas disciplinarias.
 - 9. Enfoque de género en el procedimiento.
 - 10. Prohibición de represalias.
 - 11. Denuncias falsas, infundadas o malintencionadas.
 - 12. Acciones de prevención de la violencia en el trabajo, acoso laboral y acoso sexual.

Anexo N°1: Formulario de denuncia.

Anexo N°2: Flujograma.

I. ANTECEDENTES.

La violencia, el acoso laboral y el acoso sexual que se dan en un contexto de trabajo, constituyen los principales focos de vulneración y problemas en el ámbito de las relaciones laborales.

En consideración a ello, el Servicio Local de Educación Pública de Iquique ratifica su compromiso con la generación y mantención de espacios laborales exentos de violencia y acoso laboral y/o sexual. De igual manera, reafirma su decisión de desarrollar y promover planes de acción que generen relaciones basadas en el respeto a la dignidad humana, la igualdad de género, el buen trato y la protección de los derechos fundamentales.

En el mismo sentido, se compromete a adoptar métodos adecuados dirigidos a prevenir y sancionar acciones que constituyan violencia, acoso laboral y sexual, asegurando de esta forma, el buen desempeño de la función pública y del Estado. Para el cumplimiento de lo anterior, este Servicio ha contado con distintos procedimientos sobre la materia,

destinados a delimitar conceptos, procedimientos y sanciones referidas a la violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual.

Sin perjuicio de ello, y con ocasión de la promulgación de la Ley N° 21.643, durante el año 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, conocida popularmente como Ley Karin, resulta necesario ajustar el procedimiento, incorporando las directrices legales contenidas en dicha normativa, muchas de las cuales ya se encontraban en el procedimiento aprobado por el Servicio Local de Educación Pública de Iquique en la Resolución Exenta N°0048 de fecha 25 de abril de 2023.

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

Finalmente, es preciso mencionar, que el presente procedimiento considera, en lo pertinente, la normativa contenida en la Ley N° 21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género. Sobre el particular, el inciso primero del artículo 5° de la referida Ley define violencia de género como *"(...) cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento a la mujer en razón de su género, donde quiera que ocurra, ya sea en el ámbito público o privado; o una amenaza de ello."* Así, agrega la norma indicada en su inciso final que *"La omisión en la observancia de los deberes que por esta ley corresponden a los órganos del Estado y sus agentes, habilita para interponer las acciones administrativas y judiciales, según correspondan, ante el órgano respectivo, con el fin de restaurar el ejercicio y goce de tales derechos, a través de los recursos y procedimientos contemplados en las leyes."* Además, se considera el decreto supremo N°122 del Ministerio de Relaciones Exteriores que promulga el convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso, que protege los derechos laborales y promueve un entorno de trabajo seguro y sin restricciones, proveyendo un marco para la creación y mejora de normas y políticas que adopten un enfoque inclusivo que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo; el decreto 1640 que promulga la convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belem do Pará), que define la violencia contra la mujer como *"cualquier acción o conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado"* y el Decreto 46 que promulga el protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) donde se reafirma el compromiso permanente con la promoción y protección de los derechos humanos de la Mujer y con la igualdad de género, objetivos que hallan expresión en el ordenamiento jurídico de Chile.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

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

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

III. OBJETIVOS DEL PROCEDIMIENTO.

▪ Objetivo General.

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

▪ Objetivos Específicos.

- a)** Implementar acciones de sensibilización, promoción de entornos de trabajo saludables y capacitación, que permitan detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, prevenir la ocurrencia de violencia organizacional, a la vez que se promueve la equidad de género, en relación al presente procedimiento, sin perjuicio de lo que se establezca sobre la materia en el Protocolo de Prevención de la Violencia en el Trabajo, Acoso laboral y Sexual.
- b)** Establecer procedimientos eficientes, imparciales y accesibles para el proceso de denuncia, investigación y sanción de actos o conductas que vulneren la dignidad de las personas, así como disponer de sistemas de asistencia, información, acompañamiento y medidas de resguardo para las personas afectadas.

IV. MARCO NORMATIVO APLICABLE.

- Constitución Política de la República de Chile: artículo 19, especialmente su número 1º que establece el "Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica

de las personas” y número 4º, que establece el “Respeto y la protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia”.

- Código del Trabajo.
- Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- Ley N° 19.880 que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del estado.
- Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código del Trabajo.
- Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación.
- Ley 16.744, sobre el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Ley N° 21.643, que Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Ley 21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género.
- Instructivo Presidencial sobre Igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, de fecha 23 de mayo del 2018.
- Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, Servicio Civil.
- Ord. N°PIN-OO-00560-2024, de 19 de julio de 2024, del Servicio Civil, que informa lineamientos para la implementación de la Ley N°21.643 “Ley Karin” en los servicios públicos.
- Oficio N°E516.610, de 19 de julio de 2024, de la Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley

Nº21.643 (Ley Karin) introdujo en las Leyes Nºs 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

- Circular Nº3.813, de 7 de junio de 2024, de la Superintendencia de Seguridad Social, que imparte instrucciones a los organismos administradores y empresas con administración delegada y modifica los Títulos II y III del libro III. Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes, los Títulos I y II del libro IV. Prestaciones preventivas y el título I del libro V. Prestaciones médicas, todos del compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley Nº16.744.
- Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018 – 2030, del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.
- Plan Nacional por el Derecho a vidas libres de violencia de género para mujeres, niñas y diversidades 2022 – 2030, del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.
- Ley Nº21.015 “Ley de Inclusión Laboral” tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado.
- D.S. Nº 122 del Ministerio de Relaciones Exteriores que promulga el convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, que protege los derechos laborales y promueve un entorno de trabajo seguro y sin restricciones, proveyendo un marco para la creación y mejora de normas y políticas que adopten un enfoque inclusivo que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo
- D.S. Nº 1640 que promulga la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belem do Pará)
- D.S. Nº 46 que promulga el protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) donde se reafirma el compromiso permanente con la promoción y protección de los derechos humanos de la Mujer y con la igualdad de género, objetivos que hallan expresión en el ordenamiento jurídico de Chile.

V. PRINCIPIOS ORIENTADORES¹.

- a. Confidencialidad.** El proceso de denuncia, investigación y sanción de actos vulneratorios de la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental los deberes de prudencia y discreción. Estos deberán observarse especialmente por

¹ Los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género incorporados de forma expresa en la Ley Karin, mediante la modificación del artículo 119 del Estatuto Administrativo.

quien asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, tanto en la interacción con los/as involucrados/as, en su actuar general, como respecto de la información de que tome conocimiento en ejercicio del encargo. De esta manera, se busca que se otorgue al personal la garantía de privacidad y reserva en el proceso, propendiendo a que aquellos lo perciban también así.

b. Imparcialidad y objetividad. Se debe asegurar y garantizar que las personas encargadas de investigar las denuncias tendrán las condiciones y habilidades necesarias para llevar a cabo un proceso que se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como aquellas basadas en género, orientación sexual, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.

c. Probidad administrativa. El principio de probidad administrativa consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general por sobre el particular. Además, con la dictación de la Ley N° 21.643, se agrega un nuevo numeral 10 al artículo 62 de la Ley N° 18.575, estableciéndose que contraviene especialmente el principio de probidad administrativa "*Ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2° del Código del Trabajo*".

d. Debido proceso. El proceso investigativo requiere de la existencia de instancias de defensa, que permitan el ejercicio del derecho a ser oído y a ofrecer y rendir pruebas, y al cumplimiento de requisitos respecto de la fundamentación de la decisión administrativa, garantizando el derecho a una decisión fundada.

e. Presunción de inocencia. No pueden aplicarse sanciones sin que haya culminado completamente la investigación sumaria o el sumario administrativo y sólo cuando éste hubiere arrojado la constatación de la efectividad de los hechos denunciados.

f. Protección de la víctima. Quienes intervengan en el desarrollo del procedimiento deberán adoptar todas las medidas necesarias -que correspondan- para efectos de otorgar y garantizar el debido resguardo de la víctima, desde que se tome conocimiento de la respectiva denuncia hasta la total tramitación de la misma (inciso segundo del artículo 136 del Estatuto Administrativo e inciso tercero del artículo 22 de la Ley 21.675).

g. Dignidad e integridad de las personas. El procedimiento tiene por finalidad proteger la dignidad de las personas, por lo que la aplicación de cualquier medida y el desarrollo de los trámites, diligencias o comunicaciones, deberán alinearse con dicho fin, de forma tal que no se afecte la dignidad de ninguna de las personas involucradas en el mismo. La víctima, denunciante, el denunciado o la denunciada, los testigos y los responsables de aplicar el procedimiento, no pueden ser objeto de malos tratos de ningún tipo, estando absolutamente prohibido efectuar actos intimidatorios, de hostigamiento, de interferencia o de amenaza, con la finalidad de incidir en el resultado de la investigación.

h. Celeridad. La naturaleza de este procedimiento obliga a que se lleve a cabo con la mayor celeridad y diligencia, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, pudiendo menoscabar los fines correctivos y reparadores que se persiguen. La celeridad con que se lleve a cabo el procedimiento debe ser acorde con los plazos estipulados en el presente documento y la normativa aplicable, independiente de quién realice la denuncia y dando estricto cumplimiento a los principios de igualdad de género y no discriminación. Sobre el particular, resulta útil destacar que el artículo 143 del Estatuto Administrativo que fue modificado por la Ley Karin, establece que las medidas que debe adoptar la autoridad vencidos los plazos de un sumario, tendientes a agilizarlos y a determinar la responsabilidad del fiscal, deben ser adoptadas dentro del plazo de 20 días contados desde el vencimiento de los plazos de instrucción en el caso de incumplimientos de las prohibiciones establecidas en los literales l) y m) del Estatuto Administrativo (referidos a actos atentatorios contra la dignidad de los funcionarios, dentro de los que se encuentra el acoso sexual, y todo acto calificado como acoso sexual).

i. Responsabilidad. Cada persona que realice una denuncia debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra y los efectos de la misma. Por consiguiente, debe ser realizada con total seriedad, teniendo presente que, la interposición de una denuncia sin fundamento y/o basada en argumentos, evidencias u otros, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 62 N° 9 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases de la Administración del Estado, y sin perjuicio de las acciones penales a que pudiera dar lugar. En consecuencia, toda denuncia que se presente deberá ser fundada y por escrito. Sobre la materia, el artículo 14 de la Ley N°18.575, dispone que *"En los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, será aplicable lo dispuesto en los artículos 90 A y 90 B de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda."*, referidos a los derechos del denunciante y los requisitos de la denuncia.

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

k. No discriminación. El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género,

filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

l. No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección (artículo 30 N° 2, de la Ley 21.675).

m. Idoneidad. Los actores que participen en los procesos de investigación relativos a denuncias de actos o conductas constitutivas de acoso laboral y acoso sexual, deben contar con las habilidades, capacidades y aptitudes profesionales que correspondan al encargo, especialmente los designados como Fiscales y actuarios. Deben estar capacitados en género, procesos disciplinarios de acoso laboral, sexual y discriminación para garantizar una investigación de calidad, como lo establece la Ley N°21.643 en el artículo 129 del Estatuto Administrativo.

n. Colaboración. Es deber de todo el personal que se desempeñe en la DEP, cualquiera sea su jerarquía, calidad jurídica y/o tipo de contratación, colaborar con la investigación, especialmente cuando se manejen antecedentes e información fidedigna, que puedan aportarse al proceso investigativo, de esta forma, es preciso señalar que los funcionarios/as están obligados a prestar la colaboración que sea solicitada por el/la Fiscal.

o. Legalidad. Los hechos que motiven el inicio de un procedimiento disciplinario se encuentran contenidos en el Estatuto Administrativo. En el mismo, se establecen las etapas del procedimiento, las facultades de los órganos intervinientes y las sanciones aplicables para cada caso, debiendo los partícipes sujetarse a dichas normas.

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

q. Buen trato a todas las partes. Se resguardará que el trato a las personas involucradas sea en todo momento respetuoso, formal y contenedor, tanto si intervienen como denunciantes, víctimas, denunciados o denunciadas. Se resguardará que todas las partes tengan acceso a información, guía y orientación pertinente para su participación en el proceso de denuncia, investigación, sanción y reparación.

r. Debida diligencia. Quienes investiguen o juzguen hechos de violencia de género y quienes se encuentren a cargo de la protección y la seguridad de las víctimas deberán adoptar medidas oportunas, idóneas, independientes, imparciales y exhaustivas para garantizar el derecho de las víctimas a una vida libre de violencia, al acceso a la justicia y a la reparación. Deberán considerar especialmente las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que pueden hallarse. Asimismo, deberán garantizar el derecho de las víctimas a participar del procedimiento y acceder a la información sobre el estado de la investigación (artículo 30 N° 1 de la Ley 21.675).

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

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

Asimismo, la gestión operativa del presente documento será de responsabilidad del **Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas**, donde profesionales idóneos llevarán a cabo la difusión, prevención y activación de este procedimiento, conforme a la normativa y a las presentes disposiciones. Se deberá considerar la participación de la unidad de la institución donde esté radicado las materias de Género, Inclusión y Equidad, con el objeto de aportar con la transferencia técnica necesaria para el resguardo de la aplicación de la perspectiva de género en los procesos de investigación de denuncias, espacios de sensibilización, capacitación y diseño y aplicación de medidas de prevención de violencia de género en el espacio laboral.

VII. MARCO CONCEPTUAL.

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

Dentro de las conductas que vulneran la dignidad de las personas, nos referiremos específicamente a las relacionadas con la violencia laboral en que se encuentra el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo.

Pues bien, para los efectos del presente procedimiento, se conceptualizan las conductas constitutivas de violencia en el trabajo, acoso laboral y acoso sexual, y se definen los

siguientes vocablos y demás conceptos que se indican, en los términos que se señala a continuación;

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

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

1. ACOSO LABORAL.

1.1 Definición.

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

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

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

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

1.2 Elementos del acoso laboral².

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

1.3 Ejemplos de conductas de acoso laboral.³

Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos. A modo de ejemplo y sin que esta enunciación sea taxativa o cerrada, pueden señalarse, entre otras, las siguientes conductas:

- Gritar, avasallar o insultar la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarle ante otros compañeros o jefes.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).

² Caamaño Rojo, Eduardo & Ugarte Cataldo, José Luis (2014). El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales. SciELO Analytics. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122014000100004. 13 de diciembre de 2021.

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

³ Ejemplos extraídos desde las orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, del Servicio Civil, año 2018. Para mayor información, consultar la Circular N° 3.813, de 7 de junio de 2024, de la Superintendencia de Seguridad Social.

- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.
- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

2. ACOSO SEXUAL.

2.1 Definición.

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

2.2 Características.

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

- **Requerimiento de carácter sexual por cualquier medio.** Un funcionario/a o el empleador realiza de manera indebida y por cualquier medio, solicitudes o requerimientos de carácter sexual; algunos autores estiman que los requerimientos de carácter sexual pueden estar constituidos por una amplia variedad de conductas, no limitada a contactos físico⁵.
- **Inexistencia de consentimiento.** Que dicha conducta no sea consentida o aceptada por la persona afectada (víctima). Al respecto, Lizama y Ugarte señalan que la víctima debe hacer saber el rechazo a la conducta del acosador, lo que *“no requiere una acción frontal y explícita de la víctima, basta que del contexto en que se produce se deduzca inequívocamente la no aceptación del requerimiento, por ejemplo, denunciar la situación al empleador, no contestar las insinuaciones.”*.

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

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

- **Perjuicio o lesión como resultado.** El acto o conducta constitutiva de acoso sexual, debe generar un ambiente ofensivo en el trabajo, que amenaza o perjudique la situación laboral y oportunidades de empleo de él o la afectada. Finalmente, respecto de este requisito, Lizama y Ugarte precisan que la lesión o perjuicio laboral está representada por *“la creación de un ambiente hostil y humillante de trabajo”*⁶.

2.3 Conductas y ejemplos de acoso sexual⁷.

Aunque los casos que se expondrán a continuación no conforman una lista taxativa o cerrada, las siguientes conductas son indiciarias o dan cuenta la existencia de acoso sexual:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces con connotación sexual): equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, y la coacción para las relaciones sexuales.
- Respecto del intento de violación no es acoso sexual, está considerado como delito grave y está tipificado en el código penal.
- Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual): incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar del trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Estos comportamientos asignan a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas ellas de carácter sexual): el acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como, por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos.

3. MODALIDADES.

El acoso laboral y el acoso sexual pueden presentarse en tres modalidades.

⁶ Ídem.

⁷ Orientaciones para la Elaboración de Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, de 2018, del Servicio Civil, página 23.

- **Vertical:** Se habla de verticalidad cuando existe una relación de jerarquía entre los funcionarios involucrados en los hechos denunciados.

La verticalidad puede clasificarse en:

- a. Descendente:** Es la conducta que ejecuta una persona, resguardada en el hecho de poseer algún poder respecto de la situación laboral de la víctima. No es necesario que esta sea jefatura directa de la víctima, sino que basta con que tenga alguna autoridad formal sobre ella.
 - b. Ascendente:** Conducta realizada por una persona de rango inferior hacia la persona que tiene un cargo superior. Como se requiere poder para acosar suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura.
- **Horizontal:** Aquella violencia en el trabajo o acoso que se ejerce por una o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima, que no tiene funciones de jefatura respecto de ellas y que no esté comprendido en la hipótesis de acoso laboral descendente como, por ejemplo, un funcionario o funcionaria que hostiga a otra u otro compañero que no es su jefe o jefa.
- **Mixto o complejo:** Aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador o jefatura, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

Cabe hacer presente que para ejercer conductas que vulneran la dignidad de las personas, debe existir asimetría de poder. Este no es sinónimo de jerarquía, ya que la jerarquía está dada por la estructura de la organización y la autoridad asociada a esa posición; asimetría de poder significa que una persona profesa mayor poder contra otro u otros, provocando diferencias donde una o varias personas ejercen dominación contra otro u otros ⁸.

4. VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

4.1 Definición.

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

⁸ Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, Servicio Civil, p. 18.

4.2 Características.

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

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

VIII. PROCEDIMIENTOS PARA REALIZAR UNA DENUNCIA.

1. ACTORES Y CONCEPTOS RELEVANTES.

a. Víctima. La persona miembro del SLEP Iquique que sufre la o las supuestas conductas de violencia, acoso laboral y/o acoso sexual.

b. Denuncia. Comunicación por escrito que realiza una o más personas, a las autoridades que corresponda, dando cuenta de la ocurrencia de uno o varios actos o conductas que puedan resultar constitutivos de violencia, acoso laboral o de acoso sexual.

c. Denunciado. Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por violencia, acoso laboral o acoso sexual.

d. Denunciante. Persona que pone en conocimiento de los encargados de SLEP Iquique, del hecho constitutivo de violencia, acoso laboral o sexual, a través de una denuncia, con la finalidad de obtener la intervención de la Institución (puede o no coincidir con la víctima).

e. Fiscal. Funcionario/a designado por el Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública de Iquique, para llevar a cabo el sumario administrativo, bajo los principios que guían este procedimiento.

f. Actuario. Persona designada por el fiscal en un procedimiento disciplinario de SLEP IQUIQUE para apoyar en la sustanciación, y llevar registro de todos los actos realizados en el sumario y en la investigación sumaria (si fuera designado).

g. Investigador. Funcionario o funcionaria designada por el Director Ejecutivo para llevar a cabo la investigación sumaria.

h. Director/a de Servicio. Es quien tiene la facultad de acoger la denuncia o desestimarla, definiendo si ésta se da por presentada o no y, en el primer caso, instruyendo el procedimiento disciplinario correspondiente (investigación sumaria o sumario administrativo).

i. Tercero. Persona ajena a SLEP Iquique Cobra relevancia cuando interviene o se involucra en un caso de violencia en el trabajo.

j. Plazos. Los plazos señalados en el presente procedimiento serán de días hábiles, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 19.880, es decir, que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos

k. Testigos. Es una persona que ha presenciado hechos de acoso, violencia o discriminación de género en el entorno laboral y que puede proporcionar información relevante para la investigación y resolución del caso.

2. REALIZACIÓN DE LA DENUNCIA.

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

La denuncia deberá formularse por escrito, a través del "**Formulario de Denuncia**" que corresponde al anexo N° 1 de presente procedimiento, el que está disponible en la sección "*Documentos*" del Sistema módulo WEB de autoconsulta. Este contiene exigencias mínimas y será difundido y puesto a disposición de todas las personas que se desempeñan en el SLEP Iquique.

La denuncia que se presente deberá contar siguientes requisitos⁹:

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

Además, **deberá indicar la fecha y lugar en que se realiza.**

La autoridad que reciba la denuncia tendrá desde esa fecha un plazo de tres días hábiles para resolver si la tendrá por presentada. En caso de que quien reciba la denuncia carezca de competencia para resolver sobre dicha procedencia, tendrá un término de 24 horas para remitirla a la autoridad que considere competente.

Si habiendo transcurrido el término establecido en el inciso anterior, la autoridad no se ha pronunciado sobre la procedencia de la denuncia, entonces se tendrá por presentada.

A su vez, en la denuncia podrá solicitarse que sea secreto, respecto de terceros, la identidad de la persona denunciante o, los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia. Si dicha solicitud se ha llevado a cabo por la persona denunciante, la infracción de la misma dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

⁹ Artículo 90 B del Estatuto Administrativo en concordancia con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 18.575.

3. FORMA DE RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA.

Para canalizar la denuncia a través del formulario, nuestra institución ha puesto a disposición la casilla de correo de la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, esto es contactodenuncias@slepiquique.cl entiéndase como la contraparte receptora. Asimismo, el/la denunciante deberá indicar en el asunto de dicho correo "Remite Denuncia Ley Karin", debiendo identificar, además, si se trata de un funcionario perteneciente al programa 01 o al programa 02. En ambas modalidades, será tramitado conforme a este procedimiento, siendo dirigido al o la directora/a Ejecutivo.

La Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, como receptora de una denuncia cumple una función principalmente canalizadora y confidencial, debiendo registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro o acta a él o la denunciante, en caso de que se reciba de forma presencial.

Asimismo, la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, en caso de que no se remita al correo electrónico, es la persona encargada de entregar información a los y las funcionarias sobre cómo proceder ante una denuncia. No es función de la persona receptora decidir si debe presentarse o no una denuncia, ni realizar investigaciones para verificar su veracidad.

El o la receptora tiene un plazo de 24 horas para hacer llegar la denuncia al director ejecutivo. De no cumplirse con esta obligación, ello podrá dar lugar a responsabilidad disciplinaria.

Finalmente, en caso de que la denuncia sea remitida al correo electrónico, al cual sólo tiene acceso el/la directora/a del Servicio, de todas formas, corresponderá la jefatura de Gestión y Desarrollo de Personas entregar información a los y las funcionarias sobre cómo proceder ante una denuncia y el procedimiento aplicable.

4. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA POR PARTE DEL DIRECTOR EJECUTIVO SLEP IQUIQUE

Una vez recibida la denuncia por el director ejecutivo, ya sea de forma directa o por la remisión de la denuncia por la jefatura de Gestión y Desarrollo de personas, este tendrá un plazo de 3 días hábiles para resolver si cumple con los requisitos indicados en el numeral 2 del presente acápite y, por tanto, si se tendrá por presentada o no. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada.

Luego, el inciso segundo del artículo 126 del Estatuto Administrativo agregado por la Ley 21.643 dispone que *"Con todo, ante una denuncia de hechos que puedan vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 160."* En este sentido, encontrándose presentada la denuncia, esta puede ser acogida e instruirse el pertinente procedimiento de conformidad con lo establecido en el artículo 126 y 128 del Estatuto Administrativo. Por otra parte, en caso de que sea desestimada aquello se debe hacer por resolución fundada que debe notificarse dentro de 5 días a la persona denunciante, quien podrá recurrir ante la Contraloría General de la República, de acuerdo a las reglas generales.

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

5. INVESTIGACIÓN PROPIAMENTE TAL.

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

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

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

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

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

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

- a.1 Del investigador.** El investigador que se designe para la investigación sumaria deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- (i) No debe tener dependencia laboral con cualquiera de las partes involucradas.
- (ii) No podrá tener interés en los hechos que se investigan.
- (iii) No podrá tener amistad o enemistad con cualquiera de las personas involucradas, o parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción con alguno de los denunciados o víctimas.
- (iv) Ser un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.
- (v) El investigador podrá designar un actuario que cumpla con las mismas condiciones antes señaladas.

- b. Sumario administrativo.** Si la naturaleza de los hechos denunciados o su gravedad así lo exigiere, o si en el transcurso de la investigación sumaria se constata que los hechos revisten una mayor gravedad, se dispondrá, por el director ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública de Iquique, la instrucción de un sumario administrativo, en el cual designará al fiscal que estará a cargo de éste.

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

El fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y los o las funcionarias estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite. Se hace presente que toda comunicación que mantenga el fiscal con los/as funcionarios/as involucrados deberá efectuarse ya sea presencialmente, en la oportunidad que definan los intervinientes para tal efecto, o mediante el envío de correos electrónicos dirigidos a la casilla que defina el fiscal para tal efecto.

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

El fiscal deberá adoptar las medidas con perspectiva de género de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, para lo que deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las circunstancias derivadas de las condiciones de trabajo. Dichas medidas pueden consistir en la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744, entre otras. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que se encuentre afinado.

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

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

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

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

Emitido el dictamen, el fiscal elevará los antecedentes del sumario al director ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública de Iquique, quien resolverá en

el plazo de 5 días hábiles, dictando al efecto una resolución en la cual absolverá al denunciado o aplicará la medida disciplinaria, en su caso.

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

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

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

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

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

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

b.1 Del Fiscal. En caso de instruirse un Sumario Administrativo, el jefe del Servicio designará una persona que oficie como Fiscal, quien deberá cumplir con las siguientes características:

- (i) Debe tener grado igual o superior a la persona denunciada. Si designado el fiscal, apareciere involucrado en los hechos investigados un funcionario de mayor grado o jerarquía continuará aquél sustanciando el procedimiento hasta que disponga el cierre de la investigación. No debe tener dependencia laboral con cualquiera de las partes involucradas.
- (ii) No podrá tener interés en los hechos que se investigan.
- (iii) Tener amistad o enemistad con cualquiera de las personas involucradas, o parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción con alguno de los inculpados o víctimas.
- (iv) Ser un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.
- (v) El fiscal designará un actuario que cumpla con las mismas condiciones antes señaladas, a excepción de aquella relativa al grado.

Sin importar si se trata de investigación sumaria o sumario administrativo, el investigador o fiscal deberá realizar ciertas diligencias mínimas, entre las que pueden

mencionarse, proporcionar a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar antecedentes o información, garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos y considerar los siguientes antecedentes que sean pertinentes a la naturaleza del proceso.

6. MEDIDAS DE RESGUARDO.

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

- (i) Suspender de sus funciones a él o la denunciada.
- (ii) Destinar transitoriamente a la persona inculpada a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad, tal como lo establece el artículo 136 del Estatuto Administrativo.
- (iii) Separación de espacios físicos.
- (iv) Disponer el otorgamiento de atención psicológica a la persona denunciante a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la Ley N° 16.744.

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

7. DERECHOS DEL/LA DENUNCIANTE.¹⁰

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

¹⁰ Artículo 90 A del Estatuto Administrativo

antecedentes precisos, fundados, comprobables y suficientes para la investigación administrativa o persecución penal.

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

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

8. SANCIONES Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS.

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

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

Se dejará constancia en la hoja de vida del/la funcionario/a de la multa impuesta mediante una anotación de demérito en el factor de calificación correspondiente, de acuerdo a la escala establecida en el artículo 123 del Estatuto Administrativo.

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

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

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

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

- a) *Ausentarse de la institución por más de tres días consecutivos, sin causa*

justificada;

b) Infringir las disposiciones de las letras i), j), k), l) y m) del artículo 84;

c) Condena por crimen o simple delito, y

d) Presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados.

e) Ejecutar acciones de hostigamiento en contra de cualquier persona que efectúe una denuncia de acuerdo a lo previsto en la ley, o declare como testigo en una investigación administrativa o ante la justicia, afectando su indemnidad o estabilidad en el empleo, su vida o integridad, su libertad o su patrimonio, o que produzca la misma afectación respecto de un miembro de su familia.

f) En los demás casos contemplados en este Estatuto o leyes especiales.”.

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

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

Docentes: Medidas Disciplinarias Aplicables

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

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

Asistentes de la Educación: Medidas Disciplinarias Aplicables

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

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

9. RECURSOS EN EL PROCEDIMIENTO

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

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

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

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

10. ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROCEDIMIENTO.

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

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

Tal como se indicó respecto de la perspectiva género, se debe considerar también lo establecido en la Ley N°21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género. Así el artículo 3° de la referida normativa establece que quien ejerza la función pública debe tener una especial consideración de los principios de igualdad y no discriminación, debida diligencia, centralidad en las víctimas, autonomía de la mujer, universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad y prohibición de regresividad de los derechos humanos. Por su parte, el artículo 14 expresa que la perspectiva de género debe ser incorporada en las políticas generales en material laboral como una medida de prevención de la violencia de género en el ámbito laboral. Finalmente, resulta pertinente destacar lo señalado en el artículo 30 que expone obligaciones generales de los órganos del Estado frente a las denuncias por hechos de violencia de género, indicando que, en todas las investigaciones y en todos los procesos judiciales y administrativos sobre violencia de género que afecten a las mujeres, como es el caso de denuncias por acoso sexual y laboral, efectuadas por mujeres, se deberán observar, además, los principios de debida diligencia y de no victimización secundaria.

11. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS.

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

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

12. DENUNCIAS FALSAS, INFUNDADAS O MALINTENCIONADAS.

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

En relación al denunciado, considerando el párrafo anterior que se le atribuyó una denuncia infundada, el Servicio podrá elaborar un Plan de Atención de acompañamiento y reparación.

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

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

- Incorporar y difundir el presente procedimiento en la página de la Institución, para que sea accesible a todos los funcionarios.
- Entrega efectiva de una copia del presente procedimiento, vía correo electrónico institucional a cada funcionario y funcionaria, como al personal tercerizado.
- Mantener en el lugar de trabajo, en una zona común y visible, un documento que contenga los conceptos básicos de violencia en el trabajo, acoso laboral y acoso sexual.
- Desarrollar e implementar acciones de formación con perspectiva de género y planes de capacitación para los actores relevantes del procedimiento de denuncia, investigación y sanción de la violencia en el trabajo, acoso laboral y acoso sexual.
- Incorporar la temática de violencia en trabajo, acoso laboral y acoso sexual con perspectiva de género en el plan anual de capacitación del Departamento.
- Promover el buen trato, ambientes laborales saludables y de respeto a la dignidad de la persona al interior de la organización.
- Promover la igualdad y mutuo respeto entre los funcionarios, con independencia de su género.
- Desarrollar el protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, acoso sexual y laboral con perspectiva de género en los términos establecidos en el artículo 14, de la Ley N° 18.575, incorporado por la Ley Karin.

ANEXOS

I. Anexo N°1: FORMULARIO DE DENUNCIA DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Nº Folio denuncia	Fecha recepción Jefatura de Servicio	Fecha recepción Fiscal

FORMULARIO DE DENUNCIA DE VIOLENCIA ORGANIZACIONAL

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

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

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

Respuesta a la denuncia: La más alta jefatura del servicio dará respuesta en 3 días hábiles, si tiene por presentada o no la denuncia. En ambos casos, se informará al denunciante mediante el receptor de denuncia que acogió el formulario, o bien, mediante Dirección de Gestión de Personas, de haberse cursado el formulario por esta vía.

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

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

I- DATOS DE IDENTIFICACIÓN

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

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

2. ¿La persona que realiza la denuncia es la víctima (Persona en quien recae la acción de violencia organizacional)? *Marque con una "X" la alternativa que corresponda:*
 Sí _____ No _____

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

Nombre:	
Área de desempeño:	
Sexo	
Identidad de Género	

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

Nombre:	
Área de desempeño:	

Nombre:	
Área de desempeño:	

Nombre:	
Área de desempeño:	

Otras personas denunciadas:

--

5. ¿La(s) persona(s) denunciada(s) trabaja(n) directamente con la Víctima?
Marque con una "X" la alternativa que corresponda:
 Sí _____ No _____ Ocasionalmente _____ No lo sé _____

II- IDENTIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN DENUNCIADA

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

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

2. ¿La jefatura de la víctima tiene conocimiento de la situación denunciada? Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Sí _____ No _____ Sólo en parte _____ No lo sé _____

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

- a) Situación puntual, única _____ Situación reiterada _____
b) Situación con testigos _____ Situación sin testigos _____
c) Sucede en:

espacios virtuales _____ oficinas _____ espacios públicos _____ espacios privados _____

Otro _____ espacio _____ (describir): _____

4. Indique fecha de inicio de la situación denunciada:

III- NARRACIÓN DE LOS HECHOS

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

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

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

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

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

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

6. Observaciones complementarias:

--

VI- Nombre y firma de la persona Denunciante

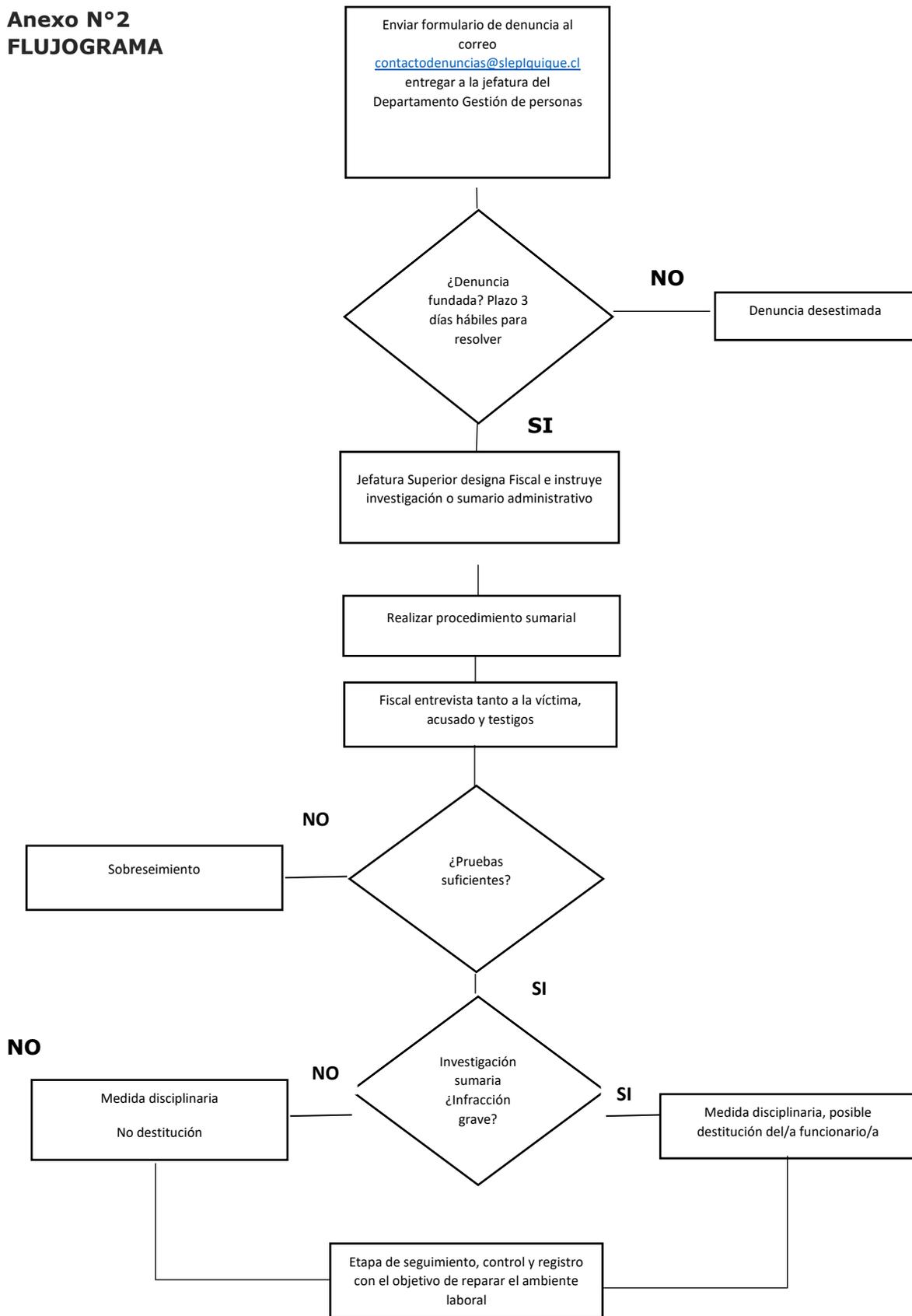
Yo, _____, realizo esta denuncia entregando información sobre hechos verídicos y comprendo que el acto de proporcionar información falsa constituye una falta grave al Principio de Probidad¹¹. Además, me comprometo a resguardar confidencialidad de toda información relacionada a la denuncia en curso para propiciar el correcto desarrollo de una posible investigación.

Firma _____

Fecha _____

¹¹ Ley Nº 18.575, de 1986, del Ministerio del Interior, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52º Principio de Probidad Administrativa

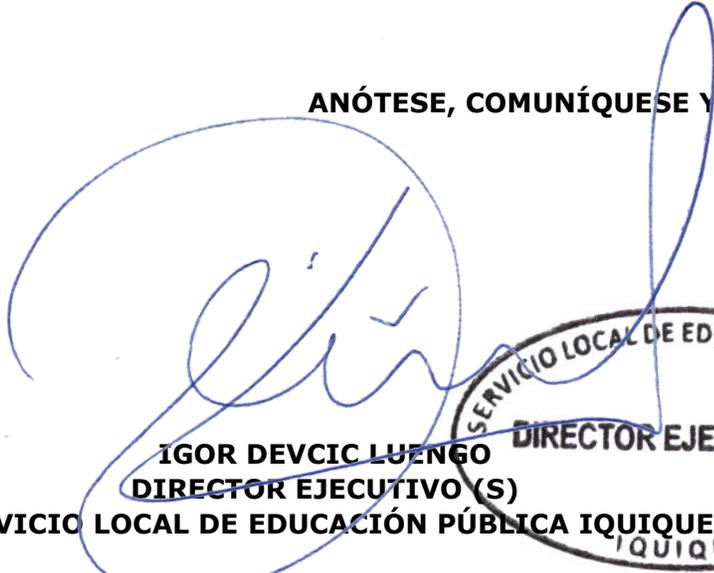
**Anexo N°2
FLUJOGRAMA**



Fin Transcripción

- II. ESTABLÉZCASE** que el presente **Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción de la Violencia en el trabajo, Acoso Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual 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 **Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción de la Violencia en el trabajo, Acoso Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual del Servicio Local de Educación Pública de Iquique** a los funcionarios(as) del Servicio Local de Educación Pública de Iquique.
- IV. 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


SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA
DIRECTOR EJECUTIVO (S)
IQUIQUE

ACG/AAA/agg

Distribución:

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