



MODIFICA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE IQUIQUE, APROBADA POR RESOLUCIÓN EXENTA N°1668, DE 2024, DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE IQUIQUE.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 33072024

IQUIQUE,

06 DIC. 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; en el Decreto Supremo N°109, de 2022, del Ministerio de Educación, que designa al Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública de Iquique; en la Resolución Exenta N° 1668, de 2024, del Servicio Local de Educación Pública de Iquique, que Aprueba el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo de dicho Servicio; en el Oficio E549506/2024 de la Contraloría General de la República; 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, por su parte, 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.

Asimismo, amplía la regulación del principio de probidad administrativa y la aplicación de ciertos preceptos estatutarios, entre otros puntos.

f) 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.

h) 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.

i) Que, por su parte, el área de desarrollo y gestión de personas debe contar con instrumentos técnicos y administrativos que le permitan realizar con eficacia y eficiencia sus funciones y así dar cumplimientos a las instrucciones presidenciales y normativa vigente.

j) Que, en ese orden de ideas, el departamento de Gestión de Personas de este Servicio elabora el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia, razón por la cual el Director Ejecutivo dicta la Resolución Exenta N°1668, de 01 de agosto del 2024, que Aprueba el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo del SLEP Iquique.

k) Que, posteriormente, a través del Oficio E549506/2024, del 08 de octubre de 20 Contraloría General de la República, señala respecto del mentado protocolo que "deberá ajustarse en orden a incorporar, en forma

clara, precisa y concreta, los contenidos mínimos de los literales a, b), d) y e) del artículo 14 de la ley N° 18.575, introducido por la ley N° 21.643".

l) Que, así las cosas, y de conformidad a la indicación realizada por Contraloría General de la República, respecto del ya aprobado Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo, del Servicio Local de Educación Pública de Iquique, se identifica la necesidad que modificar este instrumento, incorporando los contenidos señalados en el aludido Oficio.

o) Que, a consecuencia de lo anterior, corresponde que el Director Ejecutivo del SLEP Iquique dicte el presente acto administrativo, modificando el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo del Servicio.


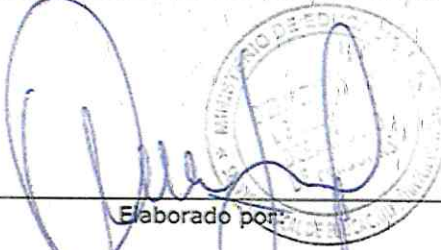
RESUELVO:

1° MODIFÍCASE la Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo del Servicio Local de Educación Pública de Iquique, aprobado mediante Resolución Exenta N°1668/2024, en la forma que a continuación se indica:



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

SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE IQUIQUE

| | |
|---|--|
|  Revisado por: ANTONIO CAREVIC GARCÍA SUBDIRECTOR DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS SLEP IQUIQUE |  Elaborado por: ARTURO ARAYA AGUILERA JEFE DEPTO. GESTIÓN DE PERSONAS SLEP IQUIQUE |
|---|--|

Contenido

| | | |
|------|---|----|
| I. | ANTECEDENTES GENERALES | 3 |
| 1. | Introducción | 3 |
| 2. | Objetivo | 3 |
| 3. | Alcance | 4 |
| 4. | Definiciones | 4 |
| 5. | Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. | 9 |
| 6. | Enfoques para la Prevención en Contexto Educativo. | 9 |
| 7. | Derechos y deberes del Servicio Local de Educación Pública de Iquique y de los funcionarios/as | 11 |
| 8. | Organización para la gestión del riesgo..... | 11 |
| II. | GESTIÓN PREVENTIVA | 13 |
| 1. | Identificación de los peligros y la evaluación de los factores de riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género. | 14 |
| 2. | Medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados en el punto anterior..... | 19 |
| 3. | Mecanismos de seguimiento | 21 |
| III. | MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS | 21 |
| IV. | Las medidas que fueron necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados. | 22 |
| V. | DIFUSIÓN | 23 |

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

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

2. Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de

violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo el Servicio Local de Educación Pública Iquique su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

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

3. Alcance

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

4. Definiciones

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

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

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

aceptado por quien lo recibe.

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

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- Se debe considerar la direccionalidad de género que en algunos casos aumenta la prevalencia de casos en niñas y mujeres.

Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el Servicio Local de Educación Pública Iquique o por uno o más funcionarios/as, en contra de otro u otros funcionarios/as, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

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

- Juzgar el desempeño de un funcionario/a de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.

- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
 - Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
 - Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
 - Obligar a un/a funcionario/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
 - Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
 - Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
 - Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
 - En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:**
Son aquellas conductas que afecten a las funcionarias y a los funcionarios, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

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

Comportamientos incívicos: El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto

con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

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

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

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

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

Ejemplos, de sexismo hostil es:

- o Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- o Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades

basados en dicha condición.

- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema.

Lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining",

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

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

Los contextos educativos, especialmente aquellos feminizados, presentan una serie de características y desafíos que requieren una atención continua y un enfoque integral para asegurar que todos los estudiantes, independientemente de su género, origen o

capacidades, tengan acceso a una educación de calidad y equitativa. Como descripción general el contexto en comunidades educativas tiene que ver con espacios feminizados, brechas de género en posiciones de liderazgo, educación inclusiva y equitativa, transversalización de género y desigualdades socioeconómicas.

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

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

6. Enfoques para la Prevención en Contexto Educativo.

a) Igualdad Sustantiva y No Discriminación

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

Ejemplos de Enfoque en la Prevención:

- **Acciones Inclusivas:** Implementar acciones y prácticas educativas que promuevan la igualdad de oportunidades y traten de forma equitativa a todos los estudiantes.
- **Capacitación Docente:** Formación continua para los educadores en temas de igualdad sustantiva y no discriminación para que puedan identificar y abordar prácticas discriminatorias en el aula.

- **Materiales:** Asegurar que los materiales educativos promuevan la igualdad y no perpetúen estereotipos de género o cualquier otra forma de discriminación.

b) Interseccionalidad

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

Ejemplos de Enfoque en la Prevención:

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

c) Interculturalidad

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

Ejemplos de Enfoque en la Prevención:

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

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

a) Funcionariado

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta el Servicio Local de Educación Pública de Iquique a, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) Servicio Local de Educación Pública de Iquique.

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

8. Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el Servicio

Local de Educación Pública de Iquique, o su representante, miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO de cada uno de los establecimientos educativos que forman parte de SLEP, o los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

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

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

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

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

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

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

| Nombre del participante | Cargo | Correo electrónico |
|-------------------------|--|------------------------------|
| Ana Ester Aguilar | Profesional de Planificación y Encargada de Género | Ana.aguilar@slepique.cl |
| Arturo Araya Aguilera | Encargado de gestión y desarrollo de personas | Arturo.araya@slepique.cl |
| Stephania Leyton Rojas | Jefa Departamento Jurídico y Transparencia | Stephania.leyton@slepique.cl |

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

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

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

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como las disputas o conflictos laborales, seguidas de las bromas desagradables, y la intimidación, ridiculización o críticas frente a otros y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

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

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

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

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

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

Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de

comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

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

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

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

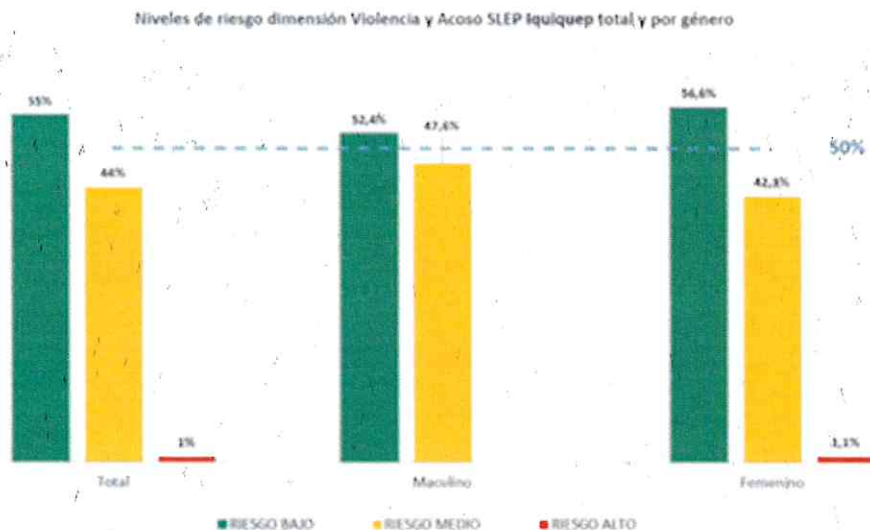
1. Identificación de los peligros y la evaluación de los factores de riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.

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

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad o del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM asesorados por la mutual de seguridad.

1.1.- Identificación de los peligros.

Se presentan los resultados de la dimensión de Violencia y Acoso del cuestionario CEAL-SM SUSESO, aplicado a trabajadores de establecimientos pertenecientes al Servicio Local de Educación Pública Iquique total y segmentando por género.



En el análisis general de la dimensión de **Violencia y Acoso**, se observa que el 55% de la población evaluada se encuentra en un nivel de riesgo bajo, mientras que el 44% corresponde a riesgo medio y solo el 1% está en riesgo alto. Esto significa que el 45% de la población se sitúa en niveles de riesgo medio o alto, porcentaje que se encuentra por debajo del umbral del 50% establecido como criterio para considerar un estado no óptimo. Por lo tanto, a nivel general, la situación puede clasificarse como **óptima**, reflejando que la mayoría de los participantes no perciben condiciones asociadas a altos niveles de violencia o acoso.

En el análisis desagregado por género, los resultados muestran diferencias mínimas pero relevantes. Para el grupo masculino, el 52.4% de los participantes se encuentra en un nivel de riesgo bajo, mientras que el 47.6% está en riesgo medio y no se reporta ningún caso en riesgo alto. Esto implica que el 47.6% de los hombres evaluados se encuentran en niveles de riesgo medio o alto, lo que confirma que este grupo mantiene un estado **óptimo**, ya que no supera el umbral crítico del 50%.

Por su parte, en el grupo femenino, el 56.6% se encuentra en un nivel de riesgo bajo, el 42.3% en riesgo medio y el 1.1% en riesgo alto. La suma de los niveles medio y alto alcanza un 43.4%, lo que también sitúa a las mujeres en un estado **óptimo** de acuerdo con los criterios establecidos. Aunque la proporción de mujeres en riesgo alto es marginalmente mayor que en el grupo masculino, el porcentaje global sigue siendo bajo y no representa una preocupación significativa.

En términos generales, los resultados evidencian que la dimensión de **Violencia y Acoso** no constituye un problema crítico dentro de la población evaluada. Sin embargo, es importante considerar que el riesgo medio concentra una proporción considerable de casos tanto a nivel general como por género, es por esto que a continuación, se

realiza un análisis de las preguntas que componen la dimensión Violencia y Acoso presentado su totalidad y segmentado por género.

| REACTIVO | Total | | Masculino | | Femenino | |
|---|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|
| | Óptimo en % | No óptimo en % | Óptimo en % | No óptimo en % | Óptimo en % | No óptimo en % |
| En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado involucrado(a) en disputas o conflictos? (CQ1) | 75 | 25 | 75 | 25 | 75 | 25 |
| En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a bromas desagradables? (UT1) | 78 | 22 | 78 | 22 | 78 | 22 |
| ¿Con qué frecuencia se siente intimidado(a), colocado(a) en ridículo o injustamente criticado(a), frente a otros por sus compañeros(as) de trabajo o su superior? (HO) | 81 | 19 | 84 | 16 | 86 | 14 |
| El bullying o acoso significa que una persona está expuesta a un trato desagradable o denigrante, del cual le resulta difícil defenderse. En su trabajo, en los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a bullying o acoso? (AL) | 87 | 13 | 89 | 11 | 87 | 13 |
| En su trabajo, en los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesta(o) a violencia física? (PV1) | 90 | 10 | 89 | 11 | 90 | 10 |
| En los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a acoso relacionado al trabajo por correo electrónico, mensajes de texto y/o en las redes sociales (por ejemplo, Facebook, Instagram, Twitter)? (HSM1) | 92 | 8 | 92 | 8 | 92 | 8 |
| En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesta(o) a acoso sexual? (SH1) | 98 | 2 | 98 | 2 | 98 | 2 |

Nota: el puntaje no óptimo corresponde a valores diferentes a 0 en la elección de la respuesta. La puntuación de las preguntas es de tal manera que a mayor puntaje mayor es la presencia del factor Violencia y Acoso. Las opciones de respuesta de la dimensión Violencia son las siguientes 0 corresponde a la opción No, 1 a Sí unas pocas veces, 2 a Sí mensualmente, 3 a Sí semanalmente y 4 a Sí diariamente.

El análisis de los datos muestra que los principales factores de riesgo en términos de respuestas no óptimas son las **disputas o conflictos laborales**, reportadas por el 25% de los participantes, seguidas de las **bromas desagradables**, con un 22%, y la **intimidación, ridiculización o críticas frente a otros**, con un 19%. Estos factores son los más comunes en el entorno laboral y reflejan situaciones que afectan a los trabajadores.

Al segmentar los resultados por género, se identifican ciertas diferencias en algunos factores. Quienes se identifican con el género **masculino** reportan una mayor **exposición a la intimidación, ridiculización o críticas frente a otros** (16% de hombres en situación no óptima frente al 14% de mujeres) y la violencia física (11% de hombres frente al 10% de mujeres). Por su parte, quienes se identifican con el **género femenino** presentan una mayor incidencia de **bullying o acoso laboral** (13% en situación no óptima, frente al 11% observado en los hombres).

En conclusión, los factores más frecuentes de violencia y acoso laboral son las disputas y las bromas desagradables. Además, aunque las diferencias entre géneros no son significativas en todos los indicadores, es importante resaltar que los quienes se identifican con el género masculino reportan una mayor exposición a la intimidación y la violencia física, mientras que quienes se identifican con el género femenino muestran una mayor incidencia de bullying o acoso laboral.

1.2.- Evaluación de los riesgos psicosociales.

Tras identificar los peligros asociados a la dimensión de **Violencia y Acoso** utilizando como base los resultados del **CEAL SM SUSESO**, se procederá a registrarlos en una **Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos**. Este proceso permite no solo reconocer las fuentes de riesgo de manera sistemática, sino también priorizar acciones preventivas y correctivas. La elaboración de esta matriz es clave para crear un entorno laboral seguro y proteger el bienestar de los trabajadores, sentando las bases para una gestión de riesgos efectiva que fortalezca la cultura organizacional y cumpla con los estándares legales y normativos aplicables.

| Matriz de Identificación de peligros y evaluación de riesgos (PER) | | | | | | | EVALUACIÓN DEL RIESGO | | | MEDIDAS DE CONTROL | | | | | |
|--|---|-------|---|--|---------------------------------|---|-----------------------|------------|---------|--------------------------|---------------------------|---|----------------------------|--------------------------------|--------------|
| ACTIVIDAD | TAREA | SI/NO | FACTOR DE RIESGO | PELIGRO | RIESGO ESTIMADO | DAÑO POSIBLE | PROBABILIDAD | CONCIENCIA | MAÑUTEN | CLASIFICACIÓN DEL RIESGO | TIPO DE CONTROL | MECDA DE CONTROL | ESTA CONTROLADO EL RIESGO? | RESPONSABLE | PERIODICIDAD |
| Fórmula General | | | | | | | | | | | | | | | |
| Actividades Riesgo Psicosociales | Tareas con exposición a riesgos Psicosociales | SI | Factor de riesgo relacionado al factor humano | Generación de disputas o conflictos y como consecuencia de ellos, abudadas en el interior de la organización | Dimensión Violencia y acoso (R) | Ausentismo laboral, incremento de la inseguridad o accidentes del trabajo, abuso y violencia laboral, presentismo, disminución en el rendimiento, productividad y calidad, presencia de acciones hostiles contra la empresa o trabajador, falta de cooperación, entre otros | 4 | 2 | 8 | 3-Moderado | IV Control Administrativo | Capacitar a los trabajadores en materia de prevención de violencia en el trabajo | SI | Jefe Depto Gestión de Personas | Anual |
| Actividades Riesgo Psicosociales | Tareas con exposición a riesgos Psicosociales | SI | Factor de riesgo relacionado al factor humano | Existencia de conductas inóculas, menoscabantes o bromas desagradables | Dimensión Violencia y acoso (R) | Ausentismo laboral, incremento de la inseguridad o accidentes del trabajo, abuso y violencia laboral, presentismo, disminución en el rendimiento, productividad y calidad, presencia de acciones hostiles contra la empresa o trabajador, falta de cooperación, entre otros | 4 | 2 | 8 | 3-Moderado | IV Control Administrativo | Capacitar a los trabajadores en materia de prevención de violencia en el trabajo | SI | Jefe Depto Gestión de Personas | Anual |
| Actividades Riesgo Psicosociales | Tareas con exposición a riesgos Psicosociales | SI | Factor de riesgo relacionado al factor humano | Existencia de conductas inóculas, menoscabantes, intimidación, bullying o intimidación al interior de la organización o institución. | Dimensión Violencia y acoso (R) | Ausentismo laboral, incremento de la inseguridad o accidentes del trabajo, abuso y violencia laboral, presentismo, disminución en el rendimiento, productividad y calidad, presencia de acciones hostiles contra la empresa o trabajador, falta de cooperación, entre otros | 4 | 2 | 8 | 3-Moderado | IV Control Administrativo | Elaborar el procedimiento de investigación y sanción sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo | SI | Jefe Depto Gestión de Personas | Semestral |
| Género Masculino | | | | | | | | | | | | | | | |
| Actividades Riesgo Psicosociales | Tareas con exposición a riesgos Psicosociales | SI | Factor de riesgo relacionado al factor humano | Exposición intimidación, ridiculización o críticas frente a otros | Dimensión Violencia y acoso (R) | Ausentismo laboral, incremento de la inseguridad o accidentes del trabajo, abuso y violencia laboral, presentismo, disminución en el rendimiento, productividad y calidad, presencia de acciones hostiles contra la empresa o trabajador, falta de cooperación, entre otros | 4 | 2 | 8 | 3-Moderado | IV Control Administrativo | Elaborar el procedimiento de investigación y sanción sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo | SI | Jefe Depto Gestión de Personas | Semestral |
| Género Femenino | | | | | | | | | | | | | | | |
| Actividades Riesgo Psicosociales | Tareas con exposición a riesgos Psicosociales | SI | Factor de riesgo relacionado al factor humano | Existencia de conductas inóculas, menoscabantes, intimidación, bullying o intimidación al interior de la organización o institución. | Dimensión Violencia y acoso (R) | Ausentismo laboral, incremento de la inseguridad o accidentes del trabajo, abuso y violencia laboral, presentismo, disminución en el rendimiento, productividad y calidad, presencia de acciones hostiles contra la empresa o trabajador, falta de cooperación, entre otros | 4 | 2 | 8 | 3-Moderado | IV Control Administrativo | Elaborar el procedimiento de investigación y sanción sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo | SI | Jefe Depto Gestión de Personas | Semestral |

2. Medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados en el punto anterior.

Los/as funcionarios/as, se capacitarán en materias de prevención de violencia en el trabajo, a fin de prevenir y erradicar las conductas incívicas, menoscabantes o bromas desagradables que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

El Servicio Local de Educación de Pública Iquique organizará capacitaciones para los y las funcionarias, con el objeto de promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

El Servicio Local de Educación de Pública Iquique realizará jornadas semestrales de Difusión del Procedimiento de Investigación y sanción sobre el acoso laboral y violencia en el trabajo - "VALS" a todos sus funcionarios y funcionarias, a fin de que todos y todas los y las funcionarias comprendan cómo identificar y denunciar conductas inapropiadas.

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

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer al funcionariado por los canales formales de comunicación (Circulares y correos electrónicos) y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar el departamento de Gestión y Desarrollo de personas a través del correo consultas.gdp@slepique.cl

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones y/o capacitaciones dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual, según la siguiente matriz:

| Medidas de prevención y control de riesgos | | | | | | | MEDIDAS DE PREVENCIÓN | | | | |
|--|---|------------------------|---|--|---------------------------------|--|---------------------------|--|---|--|---------------------------------|
| IDENTIFICACIÓN DE PELIGRO | | | | | | | TIPO DE CONTROL | MEDIDA DE CONTROL | OBJETIVO | VERIFICADOR | RESPONSABLE |
| ACTIVIDAD | TAREA | RUTINARIA/NO RUTINARIA | FACTOR DE RIESGO | PELIGRO | RIESGO ESPECÍFICO | DAÑO POSIBLE | | | | | |
| Población General | | | | | | | | | | | |
| Actividades Riesgos Psicosociales | Tareas con exposición a riesgos Psicosociales | SI | Factor de riesgo relacionado al factor humano | Generación de disputas o conflictos y como consecuencia de ello, dificultades en el interior de la organización. | Dimensión Violencia y acoso (N) | Ausentismo laboral; incremento de la siniestralidad o accidentes del trabajo; abusos y violencia laboral; presentismo; disminución en el rendimiento, productividad y calidad; presencia de acciones hostiles contra la empresa o sabotaje; falta de cooperación, entre otros. | IV Control Administrativo | Capacitar a los trabajadores en materias de prevención de violencia en el trabajo. | Desarrollar las habilidades y conocimientos de los trabajadores para identificar, prevenir y abordar situaciones de violencia en el ámbito laboral, promoviendo un entorno seguro y respetuoso. | Registro de Asistencia y/o Certificado de Capacitación | Jefe Depto. Gestión de Personas |
| Actividades Riesgos Psicosociales | Tareas con exposición a riesgos Psicosociales | SI | Factor de riesgo relacionado al factor humano | Existencia de conductas incívicas, menoscabantes o bromas desagradables | Dimensión Violencia y acoso (N) | Ausentismo laboral; incremento de la siniestralidad o accidentes del trabajo; abusos y violencia laboral; presentismo; disminución en el rendimiento, productividad y calidad; presencia de acciones hostiles contra la empresa o sabotaje; falta de cooperación, entre otros. | IV Control Administrativo | Capacitar a los trabajadores en materias de prevención de violencia en el trabajo. | Desarrollar las habilidades y conocimientos de los trabajadores para identificar, prevenir y abordar situaciones de violencia en el ámbito laboral, promoviendo un entorno seguro y respetuoso. | Registro de Asistencia y/o Certificado de Capacitación | Jefe Depto. Gestión de Personas |
| Actividades Riesgos Psicosociales | Tareas con exposición a riesgos Psicosociales | SI | Factor de riesgo relacionado al factor humano | Existencia de conductas incívicas, menoscabantes, mobbing, bullying o intimidación al interior de la organización o institución. | Dimensión Violencia y acoso (N) | Ausentismo laboral; incremento de la siniestralidad o accidentes del trabajo; abusos y violencia laboral; presentismo; disminución en el rendimiento, productividad y calidad; presencia de acciones hostiles contra la empresa o sabotaje; falta de cooperación, entre otros. | IV Control Administrativo | Difundir el procedimiento de investigación y sanción sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. | Informar y sensibilizar a los trabajadores sobre los procedimientos establecidos para la investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, promoviendo su adecuada comprensión y aplicación. | Registro de Asistencia | Jefe Depto. Gestión de Personas |
| Género Masculino | | | | | | | | | | | |
| Actividades Riesgos Psicosociales | Tareas con exposición a riesgos Psicosociales | SI | Factor de riesgo relacionado al factor humano | Exposición intimidación o críticas frente a otros. | Dimensión Violencia y acoso (N) | Ausentismo laboral; incremento de la siniestralidad o accidentes del trabajo; abusos y violencia laboral; presentismo; disminución en el rendimiento, productividad y calidad; presencia de acciones hostiles contra la empresa o sabotaje; falta de cooperación, entre otros. | IV Control Administrativo | Difundir el procedimiento de investigación y sanción sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. | Informar y sensibilizar a los trabajadores sobre los procedimientos establecidos para la investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, promoviendo su adecuada comprensión y aplicación. | Registro de Asistencia | Jefe Depto. Gestión de Personas |
| Género Femenino | | | | | | | | | | | |
| Actividades Riesgos Psicosociales | Tareas con exposición a riesgos Psicosociales | SI | Factor de riesgo relacionado al factor humano | Existencia de conductas incívicas, menoscabantes, mobbing, bullying o intimidación al interior de la organización o institución. | Dimensión Violencia y acoso (N) | Ausentismo laboral; incremento de la siniestralidad o accidentes del trabajo; abusos y violencia laboral; presentismo; disminución en el rendimiento, productividad y calidad; presencia de acciones hostiles contra la empresa o sabotaje; falta de cooperación, entre otros. | IV Control Administrativo | Difundir el procedimiento de investigación y sanción sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. | Informar y sensibilizar a los trabajadores sobre los procedimientos establecidos para la investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, promoviendo su adecuada comprensión y aplicación. | Registro de Asistencia | Jefe Depto. Gestión de Personas |

3. Mecanismos de seguimiento

El Servicio Local de Educación Pública Iquique, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ Comité de Aplicación del cuestionario CEAL SM/ SUSESO de cada uno de los establecimientos que perteneces a SLEP, más el apoyo de la Mutual de Seguridad evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos, para evaluar su eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua.

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

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

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

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

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

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

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

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

Que, en este orden de ideas, la persona receptora de la denuncia, la jefatura del Servicios y quienes se desempeñen como fiscales e investigadores de los procedimientos administrativos deberán tener especial cuidado durante el proceso, garantizando a todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral -denunciantes, denunciados, víctimas y testigos:

- a) Discreción y confidencialidad.
- b) Imparcialidad
- c) No victimización
- d) Igualdad de género.
- e) Celeridad del proceso respectivo.

Que, el Servicio Local de Educación Pública establecerá que en todas las investigaciones y en todos los procesos 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.

1.-Falsas denuncias

Según el N° 9 del artículo 62 de la ley N° 18.575, efectuar denuncias de irregularidades o faltas al principio de probidad sin fundamento y con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada contraviene el principio de probidad. Además, las letras d) del artículo 125 de la ley N° 18.834 prevé que la medida disciplinaria de destitución procederá por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar a los sujetos denunciados.

2.- Denuncias Inconsistentes

Una vez recepcionada la denuncia, el Servicio local de Educación Pública de Iquique tendrá la obligación de iniciar una investigación y tomar medidas de resguardo de manera inmediata.

En caso de que la denuncia sea inconsistente en materias de acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo, el jefe superior del servicio ponderará si los antecedentes con susceptibles de iniciar un procedimiento disciplinario, de conformidad a lo establecido en el artículo 126, del Estatuto Administrativo- Ley 18.834.-

IV. Las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados.

El Servicio Local de Educación Pública de Iquique, establecerá las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Que, en ese orden de ideas, el Servicio tendrá 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.

Que así mismo y en relación con lo establecido en el artículo 136, del Estatuto Administrativo, algunas de las medidas a implementar, siempre que no impliquen un menoscabo a pérdida de derechos para los involucrados, serán:

- a) Separación física de los espacios.
- b) Suspensión de funciones.
- c) Destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la mismo Servicio y ciudad, al o a los denunciados/as.
- d) Otorgamiento a la persona denunciante, de atención psicológica temprana a través de mutualidad.
- e) Cualquier otra medida de resguardo que se considere necesaria en atención a cada caso.

V. DIFUSIÓN

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

2° ESTABLÉZCASE que el presente Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo modificado, comenzará a regir desde la fecha en que la presente Resolución Exenta, quede totalmente tramitada.

3° COMUNÍQUESE la presente modificación del Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo, aprobada por la Resolución Exenta N°1668, del 01 de agosto de 2024, a todos los funcionarios y funcionarias del Servicio Local de Educación Pública de Iquique, a través de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas de este Servicio, para efectos de su conocimiento, difusión.

4° DÉJESE CONSTANCIA, que en todo lo no modificado se mantiene inalterable y vigente el acto administrativo que por la presente resolución se modifica.

5° PUBLÍQUESE una vez que se encuentre totalmente tramitada la presente resolución, en el sitio electrónico del servicio, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 20.285, sobre Acceso a la Información Pública.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE



NAJLE SHARIFF MAJLUF MORALES
DIRECTOR EJECUTIVO

SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE IQUIQUE

ACG/AAA/SJR/HCG/sjr
Distribución:

Oficina de Partes SLEP Iquique
Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas SLEP Iquique
Depto. Jurídico y Transparencia SLEP Iquique
Archivo SLEP Iquique