



APRUEBESE PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DEL ACONCAGUA, DE CONFORMIDAD A LO DISPUESTO EN LA LEY N° 21.643.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 113

SAN FELIPE, 17 DE OCTUBRE DE 2025

VISTO

Lo dispuesto en la ley N° 21.040, que crea el Sistema de Educación Pública; en la Ley N° 21.772, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2025; en la Ley N° 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-19.653, de 2020, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; en el DFL N°1 de 2003 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, y sus posteriores modificaciones; Decreto N°2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo para el período 2024-2028; Ley N°16.744 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; Ley N°21.675 de 2024 del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, que estatuye medidas para prevenir, sancionar, y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género; Ley N°21.643 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 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; Decreto N°21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de Acoso Laboral, Sexual o Violencia en el Trabajo; Decreto N°122 de 2023 del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio N°190 sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del trabajo; Circular N°3813 de fecha 07 de junio de 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social, de "Asistencia técnica para la prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643"; y Dictamen N°E516.610 de fecha 19 de julio de 2024 de la Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones de la Ley N°21.643 (Ley Karin); el Decreto Supremo N° 34 de fecha 20 de mayo de 2025, que designa



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/2NRDH2-690>

Directora Ejecutiva del Servicio Local de Educación Pública del Aconcagua de conformidad con el artículo 21 de la Ley N° 21.040; Decreto Exento N° 652 que Establece nuevo orden de subrogación del cargo de Directora Ejecutiva del Servicio Local de Educación Pública del Aconcagua; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 21 de 2019 del Ministerio de Educación que fija la Planta de Personal del Servicio Local de Educación Pública del Aconcagua, que comprende las comunas de San Felipe, Llay Llay, Catemu, Putaendo, Panquehue y Santa María, y otras materias que indica; en la Resolución N° 36, de 2024, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de Toma de Razón de las materias del personal que indica, y deja sin efecto las resoluciones Nos. 6 y 7, ambas de 2019, y 14, de 2022, a contar del 1 de marzo de 2025; y,

CONSIDERANDO

1. Que, el Servicio Local de Educación Pública del Aconcagua, es un Servicio Público funcional y territorialmente descentralizado que le corresponderá, entre otras, la función de administrar los recursos humanos, financieros y materiales del servicio con lo cual podrá adquirir toda clase de bienes muebles e inmuebles, y servicios que sean necesarios para el adecuado funcionamiento, así como para el cumplimiento de sus fines;

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

3. Que, en el contexto de la Ley N°21.643, también denominada Ley Karin -que establece diversas medidas en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo-, la Contraloría General en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, ha estimado necesario impartir instrucciones respecto de su aplicación y alcance, en las cuales se ha tenido presente, además, 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;

4. Que, la Ley N° 21.643 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 Procedimiento de denuncia, investigación y sanción de la violencia en el trabajo y del acoso laboral y sexual. Asimismo, amplía la regulación del principio de probidad administrativa y la aplicación de ciertos preceptos estatutarios, entre otros puntos;



5. Adicionalmente, el texto legal en análisis incluyó modificaciones a la Ley N°18.834 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;

6. Que, sobre la materia, en el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, establece que 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.

7. Que, dicho lo anterior, los jefes de servicio tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene dicho organismo 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. Adicionalmente, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

8. Que, en virtud de lo expresado en los considerandos precedentes, se elaboró el "Procedimiento de Denuncia, investigación y sanción de la violencia en el trabajo y del acoso laboral y sexual" del Servicio Local de Educación Pública del Aconcagua", cuya finalidad 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, asumiendo este Servicio su deber y responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo; y

9. Que, al respecto cabe destacar que, conforme con lo previsto en el artículo 3° de la Ley N° 19.880, las decisiones escritas que adopte la Administración se expresarán por medio de actos administrativos, los cuales son decisiones formales que emiten los órganos de esta y que contiene declaraciones de voluntad, realizadas en el ejercicio de una potestad pública, los que toman la forma de decretos supremos o resoluciones, por lo que la decisión del referido organismo debe materializarse en el respectivo acto administrativo.

RESUELVO

I. APRUÉBESE el PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DEL ACONCAGUA, conforme a la obligación dispuesta en la Ley N° 21.643 (Ley Karin) cuyo texto íntegro se transcribe y acompaña al presente acto administrativo.



II. APRUÉBESE el Anexo N° 1 denominado "Formulario de Denuncia" y del Anexo N° 2 denominado "Comprobante de Recepción de Documento y Copia de la persona que entrega el documento" que es parte integrante del presente "Procedimiento de denuncia, investigación y sanción de la violencia en el trabajo y del acoso laboral y sexual del servicio local de educación pública del Aconcagua".

III. COMUNÍQUESE a todas/os las/os funcionarios/as del Servicio Local de Educación Pública del Aconcagua a través del correo electrónico institucional, copia íntegra del Procedimiento al que hace referencia el punto anterior, para su conocimiento y aplicación, dejándose respaldo o evidencia de haberse realizado la gestión encomendada.

IV. PUBLÍQUESE el presente acto administrativo en el banner de Gobierno Transparente de conformidad a lo establecido en el artículo 7 letra g) de la Ley N° 20.285 sobre Acceso a la Información Pública.

**ANÓTESE, ARCHÍVESE Y PUBLÍQUESE EN EL SISTEMA DE INFORMACIÓN DE
TRANSPARENCIA ACTIVA**

IVO FRANCO JIMÉNEZ HIDALGO
DIRECTOR EJECUTIVO (S)
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DEL ACONCAGUA

Distribución:

- Dirección Ejecutiva SLEP del Aconcagua
- Todos los funcionarios de SLEP del Aconcagua
- Departamento Jurídico SLEP del Aconcagua
- Oficina de Partes SLEP del Aconcagua



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/2NRDH2-690>



SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

ACONCAGUA

San Felipe | Catemu | Llay Llay | Panquehue
Putendo | Santa María

Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción de la Violencia en el Trabajo y del Acoso Laboral y Sexual del Servicio Local de Educación Pública del Aconcagua

Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas
2025



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://docu.rnec.cl/gob.cl/verificador/2NFDH2-690>

INTRODUCCIÓN

En atención a los importantes avances, tanto a nivel internacional como nacional, en la regulación de los entornos laborales y los derechos de los trabajadores, en especial en el derecho fundamental de todos los trabajadores y trabajadoras a un entorno sano y seguro.

Las instituciones del Estado requieren, para su mejor desarrollo, organizaciones con ambientes laborales saludables, basados en el respeto y buen trato, capaces de generar las condiciones laborales adecuadas para el normal ejercicio de la función pública, que promuevan desempeños óptimos y con un resultado de servicios de calidad a la ciudadanía.

Según lo anterior, se hace esencial fortalecer a las instituciones del Estado, ya que son ellas las responsables de movilizar las políticas públicas destinadas a garantizar los Derechos Fundamentales de las personas que en ellas trabajan y la ciudadanía, consagrados en el artículo 19° de la Constitución Política de la República, en especial, el derecho a la vida e integridad física y psíquica, previsto en el N° 1 del citado precepto.

La promulgación de la ley N° 21.643, que modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, también denominada "Ley Karin", destaca 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. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.

La ley N° 21.643, modifica 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". Este marco normativo implica la adopción de medidas que promuevan la igualdad y erradiquen la discriminación, rechazando cualquier conducta de acoso sexual, laboral o violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Además, el Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual (Artículo 84 letra L) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (Artículo 84 letra M).



De lo anterior, es de destacar el artículo primero de la ley N° 21.675, que señala que *“toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia”*. Esta ley tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra toda mujer, en razón de su género. Para alcanzar esos objetivos, esta ley regula medidas de prevención, protección, atención, reparación y de acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en razón de su género, y considera especialmente las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan hallarse. Se señala en el artículo 6 del referido cuerpo legal, que la **violencia en el trabajo** se entenderá como *toda acción u omisión, cualquiera sea la forma en la que se manifieste, que vulnere, perturbe o amenace el derecho de las mujeres a desempeñarse en el trabajo, libres de violencia, provenga del empleador o de otros trabajadores*. Comprende a todas las trabajadoras formales o informales, que presten servicios en la empresa en forma directa o bajo el régimen de subcontratación o servicios transitorios, practicantes o aprendices, así como aquellas trabajadoras que ejercen autoridad o jefatura en representación del empleador.

En este contexto, el Instructivo Presidencial N°001 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado del 26 de enero de 2015, en adelante IP, indica dentro de sus Principios Orientadores que “Aspiramos a un Estado innovador, que garantice a los ciudadanos el acceso a servicios públicos de calidad, donde prevalezca el buen trato, en condiciones laborales dignas, que actúe con transparencia y que permita fortalecer a los servicios públicos como referentes de los mejores lugares para trabajar”.

Con relación con los ambientes laborales, el IP indica que las instituciones deberán “Generar ambientes laborales basados en el respeto y buen trato que favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejor desempeño de las personas que trabajan en las instituciones públicas”.

Por esta razón, para prevenir situaciones y acciones sistemáticas que menoscaben la dignidad de las personas, el Servicio Local de Educación Pública del Aconcagua, establece entre otras acciones, este mecanismo de control social dentro de la organización y especialmente un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, con la finalidad de generar las condiciones de respeto y buen trato al interior del servicio disponiendo de los instrumentos adecuados para asistir a las personas que trabajan en la institución, en caso que sufran alguna situación que signifique un atentado contra su dignidad, entregando facilidades para que realicen las denuncias en forma oportuna y apropiada a través de procedimientos que establezcan las condiciones para la denuncia y su tratamiento.



COMPROMISO INSTITUCIONAL

El Servicio Local de Educación Pública del Aconcagua se compromete a ejercer su función pública propendiendo al respeto de todas las personas, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Tomado, para este fin, todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción, generando así, un ambiente laboral basado en el respeto, el buen trato y la protección de los derechos fundamentales, procurando garantizar, la protección de la dignidad y el buen trato de todas las personas.

El SLEP del Aconcagua declara, entre sus valores institucionales, los principios por los cuales se guiará para actuar frente a las denuncias por maltrato, acoso laboral o acoso sexual.

OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO

El presente procedimiento tiene como objetivo establecer los canales de denuncia e investigación y sanción, elaborado de acuerdo con la normativa vigente y con pleno cumplimiento de las garantías de un justo y racional procedimiento. Asimismo, busca dar a conocer los canales y procesos de denuncia, investigación y sanción de la violencia en el trabajo y el acoso laboral y sexual en el Servicio. Por último, pretende apoyar en la generación de ambientes laborales basados en el respeto y buen trato que favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejor desempeño de las personas que trabajan en la institución.

NORMATIVA APLICABLE

El presente procedimiento de denuncia, investigación y sanción de la violencia en el trabajo y el acoso laboral y sexual se remite al siguiente marco jurídico:

- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19°, número 1° que establece el "Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".
- Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52°, que instruye el Principio de Probidad Administrativa, es decir, la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, ya que las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a este principio.



- Decreto N°122, que promulga el Convenio N°190 sobre la violencia y el acoso, de la Organización Internacional del Trabajo.
- 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.
- Decreto N° 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que Aprueba el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral 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 género.
- Ley N° 21.592, que establece un Estatuto de Protección en Favor del Denunciante.
- Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual (Artículo 84 letra L) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (Artículo 84 letra M).
- 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° 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación, Artículo 17, que establece la forma en que deben formular las quejas o denuncias en contra de un profesional de la educación.
- Ley N° 21.109, Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública, Artículo 18, que prohíbe a los asistentes de la educación realizar cualquier acto atentatorio de la dignidad de los demás integrantes de la comunidad educativa, considerándose acciones de este tipo el acoso sexual y la discriminación arbitraria (letra K) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (letra L).



ASPECTOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO

A. PRINCIPIOS ORIENTADORES

Los procedimientos a que se refiere este documento deberán guardar una estricta sujeción a los siguientes principios:

a) **Confidencialidad:** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de denuncia, investigación y sanción de violencia en el trabajo y de acoso laboral y sexual. Asimismo, el Servicio deberá mantener reserva de toda la

información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud de los artículos 46 inciso 2° de la Ley No 18.575 y 119 inciso 2° de la Ley No 18.834. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia, la Dirección del Trabajo o la Contraloría General de la República en el ejercicio de sus funciones.

b) **Imparcialidad:** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación de procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de perjuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

c) **Probidad administrativa:** El principio de la 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 sobre el particular. De este modo, se deben tener presente los numerales 9 y 10 del artículo 62 de la Ley N°18.575, que establecen, que se contraviene especialmente el principio de probidad administrativa al 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; y al efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado.

d) **Celeridad:** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso del fiscal que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.



e) **Razonabilidad:** El procedimiento de denuncia Investigación y sanción debe respetar el criterio lógico y congruencia que garantice que las decisiones que se adoptan sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes. En esta materia el artículo 35 de la Ley No 19.880, señala respecto de la prueba que, los hechos relevantes para la decisión de un procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho, apreciándose en conciencia. Entendiéndose la expresión “en conciencia” como sana crítica, forma de valoración atendiendo a las reglas del correcto entendimiento (reglas de la lógica, máximas de la experiencia y conocimientos científicamente afianzados).

f) **Debido proceso:** El procedimiento de denuncia, investigación y sanción debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo sus derechos a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

g) **Colaboración:** Durante la investigación el fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y los funcionarios estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite, en atención a lo dispuesto en el artículo 135 de la Ley No 18.834.

h) **Igualdad de género:** Iguales derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y hombres, que se garantizan a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.

i) **Perspectiva de género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen 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.

j) **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, creencia, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para alcanzar este principio se deberá considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que pueda encontrarse la persona trabajadora.

k) **No revictimización o no victimización secundaria:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuesta por el Servicio deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, las personas afectadas se vean expuestas 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 pueden generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de denuncia, investigación y sanción, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

Sumado a esto, de conformidad a lo establecido en el artículo 3 de la Ley N°21.675, quien ejerza una función pública deberá tener en especial consideración 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.

B. ALCANCE

El presente procedimiento será aplicable para todas las personas que trabajan o trabajaron en y/o para el Servicio de Educación Pública del Aconcagua, es decir, los funcionarios/as, docentes, asistentes de la educación y todos los estamentos que conforman el servicio, además, de aplicarles a aquellas personas contratadas bajo la modalidad a honorarios que, si bien no tienen responsabilidad administrativa, si les es exigible el cumplimiento del principio de probidad administrativa, así también, respecto de las personas en formación (pasantes, practicantes y/o aprendices). Siendo aplicable a las personas señaladas precedentemente, que incurran en las conductas reguladas en el presente instrumento y en las demás normas aplicables, que tengan lugar:

- a. En el lugar de trabajo,
- b. En los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo,



- c. En los lugares donde se paga al funcionario/a o trabajador/a, donde éste toma un descanso o donde come,
- d. En lugares donde el trabajador utiliza instalaciones sanitarias o de aseo, y en vestuarios,
- e. En viajes, desplazamientos, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo,
- f. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo,
- g. En alojamiento proporcionado por el empleador, y
- h. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

C. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

Para los efectos de este procedimiento, se entenderá por:

1. Acoso sexual

“Entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida y 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”. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

Para que una conducta se considere como constitutiva de acoso sexual, sean comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos, por cualquier medio, deben encontrarse los siguientes elementos:

- a. Que se realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual.
- b. Que el requerimiento no sea consentido por quien lo recibe, esto implica que no haya una manifestación de voluntad expresa, por parte del o la funcionaria afectada, de aceptación al requerimiento.
- c. Que exista una amenaza o perjuicio en la situación laboral o de las oportunidades en el empleo de la víctima.

El acoso sexual implica entre otras conductas, insinuaciones sexuales no deseadas o no consentidas, 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, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral del afectado no es tolerable.



Además de ser una conducta ilícita pluriofensiva, en cuanto a que puede afectar diversos derechos fundamentales, tales como la integridad física y psíquica, la intimidad, la honra y la no discriminación, necesariamente debe ser reconocida como conducta de violencia de género dentro ámbito laboral.

De esta forma, y bajo la perspectiva de género como eje rector de la interpretación de la normativa, este aspecto debe ser tenido a la vista especialmente al evaluar el alcance de la definición, permitiendo determinar si una situación queda comprendida en esta categoría, considerando, a modo de ejemplo, que los mismos hechos podrán tener un impacto distinto o variar su intensidad según quien sea la persona afectada o quien ejerce la conducta, en relación con su contexto, siendo el elemento de género determinante en esta materia.

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

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

2. Acoso laboral

“Entendiéndose por tal 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 de una 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”. (Inciso 2º del art. 2 del Código del Trabajo).



El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral de la persona afectada no es tolerable.

Para que una conducta se considere como constitutiva de acoso laboral, sean comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos, por cualquier medio, deben encontrarse los siguientes elementos:

- a. Que consista una agresión física o ser de aquellas que afectan moralmente a la persona trabajadora;
- b. Haberse producido una vez o en forma reiterada;
- c. Ser realizada por cualquier medio;
- d. Debe ocasionar menoscabo, maltrato o humillación.

Para esto, se entenderá que genera menoscabo, maltrato o humillación cualquier acto que cause descrédito en la honra o fama de la persona afectada, o el acto implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.

Este último aspecto será especialmente relevante para identificar cuando nos encontramos frente a una conducta de acoso laboral, toda vez que la conducta que se busca erradicar y sancionar es aquella que genera un efecto específico en las personas afectadas, a saber, el menoscabo, maltrato o humillación o amenace o perjudique la situación laboral o las oportunidades de empleo.

A lo anterior cabe agregar que, al utilizar la expresión "... o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo", el legislador ha entendido que la conducta de acoso laboral se configura no sólo cuando se ocasiona un perjuicio o daño laboral directo en la situación de la persona al interior de la empresa, sino también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo del trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo.

En concordancia con lo sostenido en este último párrafo, y bajo la óptica de la perspectiva de género como principio fundante de las relaciones laborales, debe considerarse dentro del acoso laboral aquellas conductas "cuyo sentido o resultado es la generación de un ambiente laboral hostil y ofensivo, a través del desprecio hacia una o más personas en razón a su género", es decir, lo que se ha denominado acoso sexista.



Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- a. Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- b. 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.
- c. El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona o usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- d. Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- e. Obligar a un/a trabajador/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.
- f. Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- g. Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- h. Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- i. Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- j. Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- k. 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.

- Sentidos en que puede presentarse el acoso (laboral o sexual)

a. **Horizontal:** Es aquella conducta ejercida por funcionarios o trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro del Servicio.

b. **Vertical descendente:** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquico superior en el Servicio, la que puede estar determinada por su grado, cargo, posición o grado de responsabilidad.



c. **Vertical ascendente:** Es aquella conducta ejercida por una o más funcionarios o trabajadores, dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquico superior en el Servicio, la que puede estar determinada por su grado, cargo o posición, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

d. **Mixto o complejo:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, que en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conductas de acoso. También puede resultar en aquellas circunstancias en que coexisten acoso vertical ascendientes y descendientes.

3. Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral

“Entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

Por ejemplo:

- a. Gritos o amenazas,
- b. Uso de garabatos o palabras ofensivas,
- c. Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas,
- d. Robos o asaltos en el lugar de trabajo, u
- e. Otras conductas que resulten en lesión física, daño psicológico o muerte.

Adicionalmente, en el contexto del deber del empleador de proteger la salud y seguridad de sus trabajadores se debe realizar una adecuada gestión de los riesgos psicosociales laborales.

4. Riesgo laboral

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



5. Factores de riesgo psicosociales laborales

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

Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados pueden ser el inicio o la causa de posteriores conductas de acoso y violencia en el trabajo.

Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas también 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, por lo cual también deben ser identificados y medidos, para su correcta eliminación o gestión de su riesgo, cumpliendo, a través de ello el deber preventivo fijado por el legislador. Se entiende por estos comportamientos, como:

a. **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 de manera de prevenir posibles conductas de acoso o violencia, se debe entre otros, promover ambientes laborales que tiendan a:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla;
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral;



- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos;
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

b. 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 o inconsciente o benévolo hacia las mujeres.

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 pudiesen ser:

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



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

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema, lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”;
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”;
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos o sexismo inconsciente, propios del contexto de las relaciones laborales. 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 trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión.

Todas las acciones anteriores se deben desarrollar, con pleno respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y no pueden ser utilizados para desarrollar subrepticamente mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico, circunstancia en que podrían configurar una eventual conducta de acoso.



c- Conductas que vulneran la dignidad de las personas

Es un concepto amplio llamado violencia laboral o violencia en el puesto de trabajo. Existen múltiples conceptualizaciones utilizadas para distintas manifestaciones que corresponden al mismo fenómeno: mobbing, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, acoso moral, victimización laboral, supervisión abusiva, terror psicológico, hostigamiento laboral, bullying laboral, maltrato, acoso sexual y acoso laboral. Corresponde a un fenómeno multicausal, pudiendo ocurrir por razones culturales, organizacionales, y políticas, entre otras, en que se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, cuyos efectos son negativos para quien los padece; actúa una víctima (o víctimas) y un victimario/a (o victimarios/as).

Constituye una alta fuente de discriminación y de estigmatización, ya que afecta tanto a víctima como a victimario: si no se comprueba el hecho, siempre quedará la sospecha que el acusado como victimario efectivamente ejercía violencia pero no pudo ser comprobada; y para la posible víctima, al no ser comprobados los hechos, podría surgir la idea o el prejuicio de que era una persona sensible o conflictiva, o podría pensarse que la supuesta víctima deliberadamente formuló una denuncia irresponsablemente o infundada. Estas conductas pueden darse de forma interna, es decir, producirse dentro de la organización, y también de forma externa, por ejemplo, entre trabajadores y externos a la institución o entre el personal y clientes o pacientes, proveedores y el público/usuarios. Las conductas que vulneran la dignidad de las personas impactan a la organización por completo, ya que no afecta solamente a víctima y victimario, porque cuando se producen los equipos de trabajo y toda la organización en su conjunto se ve involucrada y dañada.

D- Actos de discriminación

"Son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, 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" (Inciso 4° del art. 2 del Código del Trabajo).



"La discriminación es un concepto valórico determinado, que importa la idea de un tratamiento desigual injustificado, que carece de fundamentación objetiva y razonable que permita entender el por qué y la finalidad de la desigualdad. Así, la discriminación es una conducta que implica distinguir a dos personas a base de un criterio elegido por el agente y que es calificado como injustificado o arbitrario" (Eduardo Camaño, 2005).

En este sentido, cabe destacar que se mantiene dentro de la definición legal que el acto constitutivo de discriminación debe tener por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, lo que debe ser evaluado para efectos de determinar si un acto debe ser considerado como tal.

Respecto de las categorías sospechosas de discriminación que se establecen, se permite la incorporación de otras categorías que no han sido consagradas explícitamente. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha considerado que existe clasificación sospechosa cuando:

- Se cierne sobre un grupo que históricamente ha tenido una penetrante discriminación en contra de su clase,
- Ha sido estigmatizada por efecto de la clasificación, cuando la clasificación está basada en un estatus inmutable o basada en condiciones que la persona no puede controlar,
- La discriminación construye un efecto que asila a las personas discriminadas generando un debilitamiento de sus derechos civiles y fundamentales.

E- Violencia de género

"Es violencia de género 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. También será considerada violencia de género aquella ejercida contra niñas, niños y adolescentes, con el objeto de dañar a sus madres o cuidadoras" (art. 5 Ley N° 21.675).

La violencia en contra de las mujeres en razón de su género puede presentarse en diversas formas, en relación a la materia de este procedimiento, cobra vital importancia la violencia en el trabajo, que consiste en toda acción u omisión, cualquiera sea la forma en la que se manifieste, que vulnere, perturbe o amenace el derecho de las mujeres a desempeñarse en el trabajo, libres de violencia,



provenza del empleador o de otros trabajadores. Comprende a todas las trabajadoras formales o informales, que presten servicios en la empresa en forma directa o bajo el régimen de subcontratación o servicios transitorios, practicantes o aprendices, así como aquellas trabajadoras que ejercen autoridad o jefatura en representación del empleador (art. 6 Ley N° 21.675). Frente a las denuncias por hechos de violencia de género contra las mujeres se deberán cumplir las obligaciones de debida diligencia y de no victimización secundaria, de la forma determinada en el artículo 30 Ley N° 21.675).

MEDIDAS DE RESGUARDO

Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del fiscal en el curso del sumario para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización del funcionario o trabajador, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en este procedimiento, según corresponda.

MEDIDAS CORRECTIVAS

Son aquellas medidas que se implementan por el Servicio para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme a este procedimiento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en la vista fiscal y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del Protocolo de Prevención de Violencia en el trabajo y de Acoso Laboral y Sexual. Esto sin perjuicio de que el Director/a Ejecutivo/a establezca, justificadamente, otras medidas diversas a las planteadas por el fiscal en su vista.



Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Laboral y Sexual.

A. PARTICIPANTES DEL PROCESO

Los participantes del proceso son aquellas personas o instituciones, o sus representantes, que participan en el procedimiento en las siguientes calidades:

1. **Denunciado/a:** Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia, quien eventualmente manifiesta actitudes, comportamientos hostigadores y humillantes, hacia otro/a funcionario/a del establecimiento y que ha sido señalado/a por el/la denunciante como el/la responsable de los hechos relatados que constituirían maltrato o acoso laboral y/o sexual.

2. **Persona afectada:** Funcionario(a), trabajador(a) o estudiante en práctica afectado por las supuestas conductas de violencia, acoso laboral o sexual.

3. **Denunciante:** Víctima o un(a) tercero(a) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia, acoso laboral y/o sexual, ratificando la denuncia con su firma.

4. **Orientador/a de denuncia:** Son los(as) funcionarios(as) elegidos(as) o designados(as), según el presente procedimiento, para brindar la primera acogida a los/as funcionarios/as que presentan una denuncia por violencia o acoso. Su función será orientar e informar a la persona denunciante, entrevistarla y acogerla con actitud respetuosa y exenta de prejuicios. No le compete admitir o desestimar la denuncia, sino canalizarla hacia la autoridad competente. La persona denunciante decide si acude a esta instancia (quiénes dentro de la orgánica del sistema podrían desarrollar esta función).

5. **Autoridad competente receptor/a de denuncia:** Director(a) de Servicio facultado(a) con potestad sancionatoria. Es quien recibe la denuncia y evalúa si admite o desestima, designa fiscal mediante resolución y gestiona que el proceso disciplinario se efectúe con eficiencia. Es quien finalmente decide el resultado de un proceso disciplinario (sanciones, absolución o sobreseimiento), en base a la propuesta del o la fiscal. Para casos especiales existirá receptores(as) sin potestad sancionatoria, quienes derivarán la denuncia a la autoridad competente.

6. **Fiscal o investigador/a:** Funcionario(a) designado(a) por la autoridad competente, debe pertenecer a un establecimiento distinto. Debe tener igual o mayor grado o jerarquía que él o la denunciado(a). También puede ser



7. funcionario/a de otro Servicio Público: Está a cargo de la investigación, con amplias facultades para ello, debiendo ser capacitado/a para ejercer su rol y es quien propone el resultado final del proceso disciplinario para ser decidido por la autoridad competente.

8. Actuario/a: Funcionario(a), designado(a) por el o la fiscal. tiene la calidad de ministro/a de fe y certifica todas las actuaciones del sumario.

B. DENUNCIA

1. Derechos del denunciante

En los procedimientos de investigación de acoso laboral o sexual los funcionarios denunciantes tendrán los siguientes derechos:

- No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.
Tratándose de las personas contratadas a honorarios, se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones del Estatuto Administrativo, sin embargo, no podrá ponerse término anticipado a su contrato por el hecho de haber denunciado fundadamente, y con prueba suficiente que acredite sus afirmaciones, respecto a la existencia de algún acto de acoso laboral o sexual, que hubiese presenciado o de las que hubiese tomado conocimiento en el ejercicio de sus funciones; caso en el cual la vigencia del contrato se sujetará al plazo acordado en su contratación.
- No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñen, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente. Asimismo, los funcionarios 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 Director/a Ejecutivo/a, y si éste se encuentra implicado en los hechos objeto de la denuncia, por la persona no inhabilitada que le subroga.



- No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicite el denunciante. Si no lo hiciere, registrará su última calificación para todos los efectos legales.

Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a este derecho.

a. En aquellos casos en que los hechos denunciados hayan implicado un detrimento del patrimonio fiscal, la funcionaria o el funcionario público denunciante tendrá derecho a que se le otorgue una anotación de mérito en el factor que corresponda, que mejore su calificación en el año o período en que se haya acreditado ese detrimento; siempre y cuando haya aportado antecedentes precisos, fundados, comprobables y suficientes para la investigación administrativa o persecución penal.

b. Las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.

2. Requisitos

La denuncia deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:

- Identificación y domicilio de la persona afectada, siendo improcedente, efectuar denuncias anónimas. En caso de que el denunciante fuera una persona distinta a la afectada, deberá indicar dicha información y la representación que la invoca.
- La narración circunstanciada de los hechos que se denuncian.
- La individualización de la o las personas denunciadas y de sus cargos, y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- El vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denuncia sea externa al Servicio Local de Educación Pública, deberá indicar la relación que los vincula.



- Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- Deberá formularse por escrito y ser firmada por el denunciante, si éste no pudiere firmar, podrá solicitarle a un tercero que lo haga.

Las denuncias que no cumplan con los requisitos antes señalados **podrán tenerse por no presentadas**. En este sentido, para facilitar las denuncias se pone a disposición el formulario de denuncia establecido para este procedimiento.

3. Medios de presentación

Las denuncias deben ser realizadas en forma escrita, debiendo enviarse y estar dirigidas al Director/a Ejecutivo/a, que es la única persona facultada para instruir el procedimiento disciplinario correspondiente, en un sobre cerrado y de carácter confidencial. En caso de que la denuncia se realice en forma verbal, la Subdirección de Gestión de Personas será la encargada de orientar y facilitar los medios y la ayuda necesaria para que la persona denunciante pueda presentar debidamente la denuncia, valiéndose del formulario de denuncia de violencia en el trabajo y de acoso laboral y sexual (ver anexo 1).

También podrán recibir denuncias la Oficina de Partes y el departamento de Gestión de personas, de la subdirección de GDP del SLEP del Aconcagua, estas instancias de recepción cumplen una función exclusivamente canalizadora, no correspondiéndole tomar conocimiento del contenido de las denuncias y, mucho menos, pronunciarse al respecto.



El receptor de la denuncia deberá:

- Entregar información, aclarar, guiar al denunciante en todo el proceso de la denuncia.
- Registrar la admisión de la denuncia y entregar copia del registro al denunciante y entregar copia de dicho registro, con el fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta. Siempre, en estricto respeto de los principios de dignidad de la persona, confidencialidad e imparcialidad.
- Procurar, una vez recibida la denuncia, su envío con celeridad y confidencialidad al Director/a Ejecutivo/a.

En el caso de denuncia en contra de la máxima autoridad del Servicio, por un presunto acto de acoso laboral o sexual, ésta deberá ser canalizada hacia la Contraloría General de la República de la siguiente forma:

El artículo 8° de la resolución exenta N° 922, de 2023, de este origen, que formaliza el procedimiento de tramitación de reclamos funcionarios, indica que la Contraloría General podrá atender los reclamos en que el interesado no se haya dirigido previamente al servicio, cuando en los hechos pudieren estar involucrados el jefe de servicio, altos directivos o alguno de los funcionarios que deban tramitar las denuncias; cuando involucren a más de un servicio; y, en general, cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia ante el propio servicio.

4. Trámites posteriores al ingreso de la denuncia

Una vez formalizada la denuncia conforme a las exigencias expuestas, el Director/a Ejecutivo/a tendrá 3 días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia, para resolver si tendrá por presentada la denuncia. Si transcurrido dicho plazo no se ha pronunciado, la denuncia se tendrá por presentada.

La Contraloría General ha resuelto en el dictamen N° E350740 de 2023 que, en el caso de las denuncias sobre acoso, previo a recurrir ante esta resulta necesario que la persona denunciante active los mecanismos e instrumentos contemplados en el protocolo interno establecido por la respectiva institución pública para canalizar e investigar las denuncias por acoso laboral o sexual.



Cabe destacar, que la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio Local de Educación Pública del Aconcagua, mantendrá informados a los denunciantes acerca de los avances de los procesos administrativos en que se encuentran sus denuncias, resguardando siempre las garantías de un justo y racional procedimiento

El Director/a Ejecutivo/a deberá informar semestralmente los canales que mantiene el servicio y el Estado para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral y sexual, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público, adicionalmente, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

5. Denuncias falsas

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, es una vulneración que afecta gravemente al principio de probidad administrativa, acción susceptible de ser sancionada con la medida disciplinaria de destitución, lo que deberá quedar determinado fehacientemente a través de un sumario administrativo

Sin perjuicio, de la responsabilidad penal de la persona que maliciosamente presentare una denuncia por la cual se impute falsamente a otra persona un hecho determinado constitutivo de delito, infracción administrativa o infracción disciplinaria, en los términos de los artículos 211, 211 bis y 211 ter del Código Penal.



C. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

- Resolución de admisibilidad: El/la director/a ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública del Aconcagua, se pronunciará sobre la denuncia dentro del plazo de 3 días hábiles desde su presentación, en alguno de los siguientes sentidos:
- Desestimarla, esto es, la decisión de abstenerse de iniciar cualquier investigación, por motivos fundados, lo que deberá ser notificado dentro del plazo de 5 días hábiles a la persona denunciante. La persona afectada podrá ejercer el derecho de reclamar ante la Contraloría General de la República, invocando vicios de legalidad que afectaren los derechos que les confiere el Estatuto Administrativo, dentro del plazo de 10 días hábiles desde que tuvieron conocimiento de la referida resolución.
- Instruir la apertura del sumario destinado a investigar los hechos que son objeto de la denuncia. La resolución designará al fiscal que estará a cargo de la investigación, el que deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que el o los funcionarios involucrados en los hechos. En caso de que el sumario se ordene por actos de acoso laboral o sexual, deberá preferentemente designarse como fiscal a un funcionario/a que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales. Aceptado el cargo por el fiscal, deberá designar un actuario, mediante resolución fiscal, el que tendrá la calidad de ministro de fe y certificará todas las actuaciones del sumario.

INVESTIGACIÓN DE OFICIO

Sin perjuicio de las facultades del o la director/a ejecutivo/a de proceder de oficio, en primer lugar, por propia iniciativa, de conformidad al artículo 29 de la Ley N°19.880 y; en segundo lugar, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan, de conformidad al artículo 90 de la Ley N°19.834.



1. INVESTIGACIÓN

a. Medidas de resguardo del Fiscal

En caso de haber sido instruido sumario administrativo por hechos presuntamente constitutivos de acoso laboral o sexual, el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, en consideración de la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran, sin ser taxativas:

- Separación de los espacios físicos,
- Otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana,
- Disminución del tiempo de la jornada,
- Cambio de la dependencia jerárquica,
- Teletrabajo,
- Resguardo del clima laboral,
- Evitar la ventilación de información y la revictimización,
- Suspensión o traslado del denunciado.
- Evitar que denunciante y denunciado tengan acceso a procesos de selección, evaluación de desempeño y otros que eventualmente puedan afectar la imparcialidad.

Límites a las medidas de resguardo:

- Se extienden durante la vigencia del procedimiento disciplinario y hasta que este se encuentre afinado.
- No pueden causar perjuicio de difícil o imposible reparación a los interesados, o que impliquen violación de derechos amparados por la Constitución o las leyes.
- Deben observar el principio de proporcionalidad.
- Podrán ser alzadas o modificadas durante la tramitación del procedimiento, de oficio o a petición de parte, en virtud de circunstancias sobrevinientes o que no pudieron ser tenidas en cuenta en el momento de su adopción.

La medida adoptada terminará al dictarse el sobreseimiento, que será notificado personalmente y por escrito por el actuario, o al emitirse el dictamen del fiscal, según corresponda. Por otra parte, y en virtud de lo establecido en el artículo 32 inciso 2° de la Ley N°19.880, con anterioridad a la iniciación del procedimiento administrativo, el Director/a Ejecutivo/a, de oficio o a petición de parte, en los



casos de urgencia y para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización del funcionario o trabajador, podrá adoptar las medidas provisionales correspondientes, existiendo elementos de juicio suficientes para ello, especialmente en lo referente a la atención psicológica temprana. Estas deberán ser confirmadas, modificadas o levantadas por el fiscal una vez iniciado el procedimiento, que deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia.

b. Gestiones indagatorias

El fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y los funcionarios estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite. Dentro de estas facultades se encuentra la toma de declaraciones, confesiones, careos (en cuanto no representen una revictimización para la víctima), ratificaciones, recopilación y agregación de documentos, inspecciones personales (contexto espacial), solicitud de informes a peritos, escrituración de presunciones basadas en antecedentes.

Las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación.

Los funcionarios citados a declarar por primera vez ante el fiscal, en calidad de inculcados, serán apercibidos para que dentro del segundo día formulen las causales de implicancia o recusación en contra del fiscal o del actuario. Son causales de recusación:

- Tener el fiscal o el actuario interés directo o indirecto en los hechos que se investigan;
- Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los inculcados; y tener parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción con alguno de los inculcados.

La investigación durará 20 días hábiles, prorrogables a 60 en caso de haber diligencias pendientes no cumplidas por fuerza mayor, las que deberán ser invocadas de manera fundada por el fiscal y posteriormente, aceptadas por el/la director/a ejecutivo/a mediante resolución

Al término del plazo señalado precedentemente, el fiscal deberá resolver si cierra la investigación por falta de antecedentes que permitan establecer responsabilidad en los hechos investigados o por no concurrir responsabilidad administrativa, al tenor de la denuncia efectuada en contra de las personas



denunciadas, o bien, podrá determinar que existen antecedentes que permiten establecer la existencia de responsabilidad de alguno de los inculpados en cuyo caso efectuará una **formulación de cargos**.

En el evento de proponer el fiscal el sobreseimiento definitivo, el Director/a Ejecutivo/a estará facultado para aprobar o rechazar tal proposición.

- En caso de rechazarla, dispondrá que se complete la investigación dentro del plazo de 5 días.
- En caso de aprobarla, deberá notificarse la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante de los hechos presuntamente constitutivos de acoso laboral y sexual, dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de que el funcionario se entenderá notificado cumplidos tres días desde que la carta haya sido despachada en conformidad a lo señalado en el artículo 131 de la Ley N°18.834.

c) Acusación

La etapa de acusación se conforma de la siguiente manera:

Formulación de cargos: concurriendo los antecedentes que permiten establecer la existencia de responsabilidad, el fiscal notificará al inculpado, según lo señalado en el artículo 131 del Estatuto Administrativo, de los cargos que en su contra se formulan.

El sumario será secreto hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para el inculpado, para el abogado que asumiere su defensa y las personas afectadas. Ningún funcionario podrá ser sancionado por hechos que no han sido materia de cargos, los que deberán expresarse de manera clara, concisa y objetiva.

Presentación de descargos: luego de notificado de los cargos, el inculpado tendrá un plazo de cinco días hábiles contados desde la fecha de notificación de éstos para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas. En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el mismo plazo por otros cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo original.



Si el inculpado solicitare rendir prueba, el fiscal señalará plazo para tal efecto, el que no podrá exceder en total de veinte días.

Vista fiscal: recepcionados los descargos o vencido el plazo del período de prueba el fiscal emitirá, dentro de cinco días, un dictamen (vista fiscal) en el cual propondrá la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar. Así mismo, podrá proponer que, respecto de la persona funcionaria a quien se aplique la medida de destitución por actos constitutivos de acoso laboral, se le exima de cumplir la inhabilidad de 5 años establecido en el artículo 12 letra e) del Estatuto Administrativo, no siendo posible proponer ni disponer una exención de la inhabilidad por un plazo menor a 5 años, exención que por ningún motivo podrá ser aplicable respecto del mismo Servicio.

2. RESOLUCIÓN

Emitida la vista, el fiscal elevará los antecedentes del sumario al Director/a Ejecutivo/a, quien resolverá en el plazo de cinco días, dictando al efecto una resolución en la cual absolverá al inculpado o aplicará la medida disciplinaria sugerida por el fiscal, en su caso. La aplicación de toda medida disciplinaria deberá ser notificada al afectado.

No obstante, el Director/a Ejecutivo/a podrá ordenar la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios de procedimiento, fijando un plazo para tales efectos. Si de las diligencias ordenadas resultaren nuevos cargos, se notificarán sin más trámite al afectado, quien tendrá un plazo de tres días para hacer observaciones. Ningún funcionario/a podrá ser sancionado por hechos que no han sido materia de cargos.

Con todo, cuando la autoridad determine la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de hechos presuntamente constitutivos de acoso laboral o sexual, deberá notificar la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella.

Sin perjuicio del resultado del procedimiento administrativo, la Subdirección de Gestión de Personas del Servicio en conjunto con la jefatura correspondiente deberá ejercer las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como, por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los funcionarios con la finalidad de tratar estas



temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas lesivas al clima laboral.

El acto que sobresee absuelve o aplica medidas disciplinarias en contra de funcionarios del primer nivel jerárquico del Servicio Local de Educación Pública del Aconcagua, respecto a hechos constitutivos de acoso laboral o sexual, está sujeto a toma de razón.

3. SANCIONES

Contravienen especialmente el principio de la probidad administrativa las conductas de violencia en el trabajo y de acosos laboral y sexual, que sufran las personas funcionarias, en los términos del artículo 2 de Código del Trabajo.

Las medidas disciplinarias de que pueden ser objeto los inculcados en un procedimiento sumario instruido en el Servicio Local de Educación Pública del Aconcagua, dependerán de si pertenecen al **PROGRAMA 01**, es decir, aquellos que se rigen por el **ESTATUTO ADMINISTRATIVO** o; al **PROGRAMA 02**, es decir, aquellos que se rigen por el **ESTATUTO DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN** o por el **ESTATUTO DE LOS ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN**.

De este modo, los funcionarios del Programa 01, en virtud del artículo 121 del Estatuto Administrativo, podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de censura, multa, suspensión del empleo desde 30 días a 3 meses y destitución.

En cambio, los funcionarios del Programa 02, en virtud del artículo 72 letra b) del Estatuto Docente y del artículo 33 letra c) del Estatuto de los Asistentes de la Educación, sólo podrán ser objeto de la medida disciplinaria de destitución, es decir, que estos sumarios únicamente podrán terminar en destitución o sobreseimiento.

Siempre teniendo en cuenta que contravienen especialmente el principio de la probidad administrativa el 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.

Para la determinación de la sanción, en especial respecto de la destitución, se deberá atender con especial diligencia al principio de proporcionalidad.

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, constituye una falta grave al principio de probidad administrativa, sancionable con la medida disciplinaria de destitución.

4. IMPUGNACIÓN

En contra de la resolución que ordene la aplicación de una medida disciplinaria, procederá recursos de reposición, el que deberá ser fundado e interpuesto ante el Director/a Ejecutivo/a, en el plazo de cinco días contados desde su notificación, debiendo pronunciarse dentro de los cinco días siguientes.

Al ser el SLEP del Aconcagua un servicio descentralizado no cabe el recurso de apelación, ya que este solo procede en el supuesto que exista subordinación jerárquica a otro servicio ulterior, por lo que una vez agotada la instancia de reposición, solo queda el reclamo fundado a la Contraloría General de la República, en virtud de lo dispuesto en el artículo 160 del Estatuto Administrativo.

5. Portal de atención de reclamos funcionarios de la Contraloría General de la República.

Para los efectos de interponer los reclamos relacionados con la tramitación de las denuncias y procedimientos disciplinarios relativos a acoso sexual o laboral y violencia en el trabajo, la CGR ha dispuesto el Portal de Atención de Reclamos Funcionarios, el cual se encuentra en línea en www.contraloria.cl/upd.

D. Proceso Investigación en casos de violencia en el trabajo ejercida por terceros:

1. Instrucción

El proceso de investigación comienza con la denuncia, en base a la cual, el Director/a Ejecutivo/a, dentro del plazo de 3 días hábiles desde recibida, ordena la apertura de una investigación, mediante resolución, en la cual designará al investigador que estará a cargo de esta.

El Director/a Ejecutivo/a deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de la o las personas involucradas, en consideración de la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la víctima y las posibles derivadas de las



condiciones de trabajo, entre las que se encuentran:

- Otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana a través del organismo administrador de la Ley N° 16.744,
- Disminución del tiempo de la jornada,
- Otras que, de oficio o a petición de parte, considere pertinentes.

2. Investigación

El funcionario investigador tendrá un plazo de 5 días para recabar los antecedentes de los hechos, de los cuales levantará un informe con la siguiente información:

- Individualización de la víctima, nombre completo, cédula de identidad, domicilio, cargo.
- De ser posible, la individualización de la persona denunciada, nombre, cédula de identidad, domicilio.
- Antecedentes recopilados, relación de los hechos del denunciante y víctima (en tanto no produzca revictimización), testimonios, documentación relacionada, imágenes o videos, entre otros.
- Propuesta de medidas correctivas, si corresponde.

3. Denuncias y medidas correctivas

Concluida la investigación el investigador elevará el informe al Director/a Ejecutivo/a, el cual contará con un plazo de 3 días para resolver, en base a los resultados de la investigación u ordenar que se complete la investigación en un plazo máximo de 3 días.

En caso de resolver la existencia de hechos constitutivos de violencia, se deberán tomar las medidas correctivas necesarias para procurar evitar incidentes similares; y en caso de existir hechos que puedan ser constitutivos de falta, crimen o simple delito penal, se deberá realizar inmediata denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile y/o Policía de Investigaciones, sin perjuicio de la función del Servicio de presentar querrela respecto de los delitos perpetrados contra los profesionales y funcionarios de los establecimientos de su dependencia.



Formulario de Denuncia de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo

Servicio Local de Educación Pública del Aconcagua

Denuncia Individual o colectiva

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

Denuncia individual

IMPORTANTE: Si corresponde a una denuncia colectiva, el Formulario de Denuncia debe ser completado individualmente por cada persona afectada.

INDIQUE EL TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD.

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

Acoso Sexual	Acoso Laboral	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Violencia de Género	Otra conducta que atente a la dignidad de las personas

IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA QUE DENUNCIA (DENUNCIANTE) (sólo en el caso de quien denuncia no sea la persona afectada):

Nombre completo:	
Cargo que desempeña:	
Establecimiento educacional, Departamento o Área de	



desempeño:	
Correo electrónico institucional:	

Datos personales de la Persona Afectada:

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

Nombre completo:		
¹ Género: (Puedes completar el apartado con el género que más te identifica)		
Rango Etario (Marque con una "X" la alternativa que corresponda en el espacio en blanco)	Hasta los 20 años	
	21 a los 30 años	
	31 a 40 años	
	41 a 51 años	
	51 a 61 años	
	61 en adelante	
Rut:		
Dirección particular:		
Región/Comuna:		
Teléfono celular:		

¹ **Puedes completar el apartado con la alternativa que más te identifica.**

Cis género femenino (persona cuyo sexo asignado al nacer, coincide con su identidad de género)

Cis género masculino (persona cuyo sexo asignado al nacer, coincide con su identidad de género)

Trans femenino (persona cuyo sexo asignado al nacer, no coincide con su identidad de género)

Trans masculino (persona cuyo sexo asignado al nacer, no coincide con su identidad de género)

No binario/a (persona cuya identidad de género no coincide con el género femenino, ni masculino)

Otro



Correo Institucional:		
Cargo que desempeña (Específico):		
Establecimiento educacional Departamento o Área de desempeño:		
Estamento (Marque con una "X" la alternativa que corresponda)	Auxiliar	
	Administrativo	
	Técnico	
	Profesional	
	Directivo	
Estatuto (Marque con una "X" la alternativa que corresponda)	Docente	
	Asistente de la Educación	
	Administrativo	

EN CASO DE DENUNCIAR POR **ACOSO LABORAL, SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y/U OTRAS CONDUCTAS** RELLENAR EL SIGUIENTE APARTADO.

Datos de la persona que usted está Denunciando (DENUNCIADO/A –)

Nombre completo:		
Género (en caso de conocerlo):		
Cargo que desempeña: (En caso de acoso laboral o sexual)		
Establecimiento educacional, Departamento, Área de desempeño:		
Nivel jerárquico del DENUNCIADO/A - respecto de la persona afectada: Marque con una "X" la alternativa que corresponda:	Superior	
	Igual nivel	
	Nivel inferior	

Nombre completo:	
Género (en caso de conocerlo):	



Cargo que desempeña: (En caso de acoso laboral o sexual)	
Establecimiento, Departamento, Área de desempeño:	

EN CASO DE DENUNCIAR POR **VIOLENCIA EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL** RELLENAR EL SIGUIENTE APARTADO.

Datos de la persona que usted está denunciando (DENUNCIADO/A – VICTIMARIO/A)

Nombre Completo:		
Empresa o Establecimiento al que pertenece (cuando corresponda):		
Vínculo o conexión del tercero (Marque con una "X" la alternativa que corresponda)	Apoderado/a	
	Madre/padre o cuidador legal	
	Trabajador de empresa contratista o subcontratista:	
	Otro (Especifique):	

RESPECTO A LA DENUNCIA

¿El/la DENUNCIADO/A - corresponde a la jefatura superior inmediata de la persona afectada?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

SI	NO

¿El/la DENUNCIADO/A - trabaja o se relaciona directamente con la persona afectada?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:



Si	No	Ocasionalmente

¿El/la DENUNCIADO/A - ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

SI	NO

NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

Fecha (s) en que se cometieron los hechos de violencia:	Lugar(es) donde se cometieron los hechos de violencia:

Describa las CONDUCTAS MANIFESTADAS - en orden cronológico - por el/la presunto/a acosador/a o violentador/a denunciado/a. (Señalar nombres y detalles que complementen la denuncia). (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta).

Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de acciones de violencia:



Señale individualización de quién o quiénes hubieren cometido actos atentatorios a la dignidad de las personas. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta).

Señale individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieron información de lo acontecido - Testigos -. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta).



Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia:

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Ninguna evidencia específica	Testigos	Correos electrónicos	Fotografías	Vídeo	Otro documento

Si respondió "Otros Documentos de respaldo", favor señale cuál/es:

Requiere recibir atención psicológica temprana por mutualidad

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

SI	NO

Observaciones:

Nombre y Firma del/la Denunciante

Fecha ____ / ____ / ____





**COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO
DESPUÉS DE INGRESAR LA DENUNCIA LA PERSONA NO PODRÁ RETRACTARSE.**

NOMBRE - FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA ____/____/____

(FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO)

NOMBRE - FIRMA RECEPTOR/A

(En el caso que el documento se entregue en Oficina de Partes, debe ser timbrada su recepción)

**COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO
COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO**

NOMBRE - FIRMA FUNCIONARIO/A



FECHA ____/____/____
(FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO)

NOMBRE - FIRMA RECEPTOR/A

En el caso que el documento se entregue en Oficina de Partes, debe ser timbrada su recepción)

Glosario	Acoso Laboral: Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por una o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada y que tenga como resultado para las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Acoso Sexual: Se entiende por tal 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 ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros. Violencia de Género: Cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento a la mujer en razón de su género, donde quiere que ocurra, ya sea en el ámbito público o privado; o una amenaza de ello. También será considerada violencia de género aquella ejercida contra niñas, niños y adolescentes, con el objeto de dañar a sus madres o cuidadoras.
------------------------	---

