

**SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN
PÚBLICA CHINCHORRO**



RESOLUCIÓN EXENTA N° 341
19 de Enero de 2026

**APRUEBA ACTUALIZACIÓN DEL
PROTOCOLO DE POLÍTICA DE
PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE
DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN
DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y
VIOLENCIA EN EL TRABAJO DEL
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN
PÚBLICA DE CHINCHORRO Y DISPONE
SU DIFUSIÓN**

VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley N°21.643, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión social; la Ley N°20.005, de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que tipifica y sanciona el acoso sexual; lo dispuesto en la resolución N°1, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas, a todos los servicios públicos, conforme la facultad establecida en el artículo 2º, letra q), de la ley orgánica de la dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la ley N°19.882; La Ley N°20.607, de 2012, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, sancionando las prácticas de acoso laboral; la ley 21.040, que crea el Nuevo Sistema de Educación Pública; la Ley N°19.880 de Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; La Constitución Política de la República de Chile; el DFL N°1-19.653, de 2001, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; DFL N°29, de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; el Decreto Supremo N°151, fecha 01 de septiembre de 2025, que designa a don Julio Verdejo Aqueveque, en calidad de Director Ejecutivo Suplente del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro.

CONSIDERANDO:

1. Que, la Ley N°21.040, que crea el Nuevo sistema de Educación Pública, y a su vez, crea los Servicios Locales de Educación Pública, dispone lo siguiente:

a. Artículo 5º principios del sistema, establece que el Sistema y sus integrantes se regirán por los principios señalados en el decreto con fuerza de ley N°2, de 2009, del Ministerio de Educación, que Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°20.370, y por los principios reconocidos en las letras d) y f):

- Letra d) Desarrollo equitativo igualdad de oportunidades. Los integrantes del Sistema deberán ejecutar medidas de acción positiva que, en el ámbito educacional, se orienten

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 1 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

a evitar o compensar las consecuencias derivadas de las desigualdades de origen o condición de los estudiantes, velando particularmente por aquellos que requieran de apoyos especiales y una atención diferenciada, con el propósito de que puedan desarrollar al máximo sus potencialidades.

● Letra f) Proyectos educativos inclusivos; laicos y de formación ciudadana. El Sistema debe favorecer la expresión y valoración de las diferencias entre los estudiantes y sus particularidades. Para ello, deberá asegurar, a lo largo de toda la trayectoria educativa, un trato no discriminatorio, en términos sociales, étnicos, religiosos, políticos, de género o de cualquier otro tipo que atente contra la igualdad de derechos y de oportunidades.

● Para estos efectos, el Sistema deberá asegurar especialmente el respeto por la libertad de conciencia, garantizando un espacio de convivencia abierto a todos los cultos y creencias religiosas, fomentar la convivencia democrática y el ejercicio de una ciudadanía crítica y responsable, promover el cuidado y respeto por el medio ambiente y el conocimiento, comprensión y compromiso de los estudiantes con los derechos humanos

b. El artículo 18, sobre Funciones y atribuciones Dispone en sus literales b) y t), que: "Los Servicios Locales tendrán las siguientes funciones y atribuciones, las cuales se entienden sin perjuicio de aquellas que corresponden a los sostenedores de establecimientos educacionales:

- Letra b) Administrar los recursos humanos, financieros y materiales del servicio y los establecimientos educacionales de su dependencia, para lo cual podrá adquirir toda clase de bienes muebles e inmuebles para el cumplimiento de sus fines.
- Letra t) Ejercer las demás funciones y atribuciones que establezcan las leyes.

c. Que, en el numeral 11 del artículo 19 sobre: Responsabilidades del Servicio Local respecto de los establecimientos educacionales de su dependencia, establece:

- 11. Coordinar y organizar la ejecución de las políticas, planes, programas o prestaciones realizadas por otros órganos de la Administración del Estado respecto del establecimiento educacional de su dependencia o sus estudiantes, sin perjuicio de las competencias específicas de dichos órganos.

d. El artículo 22, sobre funciones y atribuciones del Director (a) Ejecutivo(a), al/la Director(a) Ejecutivo, establece que: "Al Director Ejecutivo le corresponderán especialmente las siguientes funciones y atribuciones:

- *"a) 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.*
- *i) Las demás funciones y atribuciones que encomienden las leyes."*

2. Que, el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República de Chile, establece el derecho a la vida, integridad física y psíquica de la persona.

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 2 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

3. Que, el DFL N°1, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, en su artículo 52, establece el principio de probidad administrativa, disponiendo en su inciso 2, que: *"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."*. ya que las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a este principio.

A su vez la Ley N° 20.005, de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo. En concordancia, la ley 20.607, de 2012, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, incluye modificaciones al Estatuto Administrativo y al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

4. Que, la Dirección Nacional del Servicio Civil mediante resolución 1, de fecha 10 de noviembre del 2017, aprueba normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas, a todos los servicios públicos en disponiendo en el Título VII "Ambientes laborales y Calidad de Vida Laboral", Artículo 43º, que: *"Los Servicios Públicos deberán elaborar, aplicar y difundir, un procedimiento de denuncia e investigación del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, teniendo presente la normativa vigente."*. A continuación, en su Artículo 44, dispone que: *"Los Servicios Públicos deberán elaborar y desarrollar planes anuales de prevención y seguimiento del maltrato, acoso laboral y sexual, para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, considerando acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo, entre otras."*

5. Que, el DFL 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 su artículo 84, dispone que: *"Artículo 84.- El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones: "* *"I) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación, y m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo."*

6. Que, la ley N°21.109, de 2018, del Ministerio de Educación, establece un Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública.

7. Que, el DFL N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de las leyes que la complementan y modifican.

8. Que, el Instructivo Presidencial 001, de 2015, establece Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado.

9. Que, el Instructivo de Presidencial N°006, de 2018, sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado.

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 3 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

10. Que, el año 2015, el Servicio Civil emite el texto: Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, el cual fue actualizado el año 2018.

11. Que, la Ley N°19.628, de 1999, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, establece la protección de la vida privada.

12. Que, la Ley N°20.205, de 2007, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, protege al funcionario que denuncie Irregularidades y Faltas al Principio de Probidad.

13. Que, por medio del Decreto N°789, de 1989, del Ministerio de Relaciones Exteriores, se promulga la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979.

14. Que, mediante Decreto N°1.640, de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores, promulga la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

15. Que, el año 2023, el Estado de Chile ratificó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la violencia y el acoso y la Recomendación Número 206, que lo acompaña.

16. Que, si bien, desde el año 2020, existió el primer Procedimiento de sanción y denuncia de maltrato, acoso laboral y sexual, aplicable a todos los funcionarios del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, resultó de todo necesario actualizar y reforzar aspectos claves del proceso, junto con generar un procedimiento con perspectiva y equidad de género.

17. Que, desde abril del año 2024 ha interesado al presente Servicio Local el mejoramiento de los ambientes laborales y darle especial énfasis al buen trato y a la promoción de ambientes laborales sanos, por lo que se indujo ese trabajo que tuvo como resultado la resolución N° 4640 de 23 de mayo de 2024 aprobó la nueva política de gestión y desarrollo de las personas que busca modernizar las relaciones laborales entre el servicio local de educación pública Chinchorro y sus funcionarios.

18. Que, a su vez, con la entrada en vigencia de la ley N°21.643, se dictan las resoluciones exentas N°5945 de fecha 02 de agosto de 2024 que aprueba "la Política de Prevención sobre el Acoso Laboral, sexual y violencia en el trabajo", y la N°5792 de fecha 29 de julio de 2024, que aprueba "el nuevo procedimiento de Denuncia y Sanción del Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo".

19. Por su parte, el artículo 14 de la ley N°21.643, señala que Los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 4 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

20. Que, con el objeto de lograr un mejor orden y sistematización de materias, es del todo conveniente contar con un solo tratamiento cuerpo resolutivo que albergue la temática tanto de Política Preventiva como el procedimiento de denuncia y sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.

21. Que, tras una revisión del funcionamiento y aplicación a más de un año de entrada en vigencia tanto de la política preventiva como el procedimiento de denuncia y sanción de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, se hace necesario una actualización.

22. Que, en virtud de lo expuesto precedentemente, este Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, requiere, aprobar la siguiente **"PROTOCOLO DE POLÍTICA PREVENTIVA Y PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO"**.

RESUELVO:

1. APRUEBESE EL PROTOCOLO DE POLÍTICA PREVENTIVA Y PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO. en atención a lo expuesto en lo considerativo del presente acto:

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 5 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

PROTOCOLO DE POLÍTICA PREVENTIVA Y PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

**SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN
PÚBLICA DE CHINCHORRO**

Elaborado por:	Revisado por:	Validado por:
FELIPE CORTÉS MIRANDA Encargado Unidad Jurídica	ROBERTO FUENTES FLORES Subdirector (s) de Gestión y Desarrollo de las Personas	JULIO VERDEJO AQUEVEQUE Director Ejecutivo Suplente
Fecha: Enero 2026	Fecha: Enero 2026	Fecha: Enero 2026

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 6 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

ÍNDICE

TÍTULO I.- PREAMBULO, ÁMBITO DE APLICACIÓN, DEFINICIONES Y PRINCIPIOS NO PROCEDIMENTALES	9
I. CONSIDERACIONES PRELIMINARES.....	9
II. OBJETIVO.....	11
III. ALCANCE.....	12
IV. MARCO NORMATIVO	13
V. RESPONSABILIDADES.....	14
VI. PRINCIPIOS ORIENTADORES NO PROCEDIMENTALES	16
VII. MARCO CONCEPTUAL.....	17
VIII. DEFINICIONES GENERALES.....	25
IX. DEFINICIONES PROCEDIMENTALES	26
X. DERECHOS Y DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS Y OBLIGACIONES DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE CHINCHORRO.	27
TÍTULO II.- POLÍTICA DE PREVENCIÓN: GESTIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL, Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.	29
I. Declaración preliminar de política preventiva de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo SLEPCH.	29
II. Forma de notificación de la política preventiva de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.	29
III. Deber del Servicio Local de identificar factores de riesgos psicosociales laborales y conductas que puedan generar acoso laboral.....	30
IV. Medidas preventivas y correctivas frente a la evaluación de los riesgos psicosociales.	31
V. Forma de elaboración de la Política preventiva de acoso laboral, sexual, y violencia en el trabajo.....	31
VI. Mecanismos de seguimiento de cumplimiento de medidas preventivas y correctivas.....	32
VII. Instrumentos De Medición para determinar Acciones Preventivas y Resolutivas. 33	
Título III: UNIDAD DE GESTIÓN DE AMBIENTES LABORALES SALUDABLES (UGALS) Y COMITÉ DE ANÁLISIS DE DENUNCIAS VALS (CAV).	34
I. UNIDAD DE GESTIÓN DE AMBIENTES LABORALES SALUDABLES (UGALS)	34
II. COORDINADOR(A) DE UNIDAD DE GESTIÓN DE AMBIENTES LABORALES SALUDABLES (UGALS).....	35
III. RESPETO AL PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD Y ACTOS CONSTITUTIVOS DE FALTA A LA PROBIDAD.	36
IV. PRINCIPIOS.....	36
V. FACULTADES DEL COORDINADOR(A) DE UGALS EN LA ETAPA DE INSTRUCCIÓN DE UNA INVESTIGACIÓN INTERNA	36
VI. COMITÉ DE ANÁLISIS DE DENUNCIAS VALS (CAV).....	36

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 7 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

TÍTULO IV: PROCEDIMIENTOS PARA DENUNCIAS, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL, VIOLENCIA EN EL TRABAJO.	37
I. PRINCIPIOS PROCEDIMENTALES.	40
II. DENUNCIA.....	41
2.1- REQUISITOS DE LA DENUNCIA.....	42
2.2- ANÁLISIS DE ADMISIBILIDAD	42
III. PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS CON EL OBJETIVO DE INVESTIGAR Y SANCIONAR CONDUCTAS CONTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL.	43
IV. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS	46
V. PROHIBICIÓN DE REPRESALIA Y USO DE INFLUENCIAS	47
TÍTULO V: GESTIONES DE ACOMPAÑAMIENTO Y SOPORTE EMOCIONAL.....	47
I. APOYO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO Y SLEPCH:	47
II. DISPOSITIVO INTERNO: UNIDAD DE GESTIÓN DE AMBIENTES LABORALES SALUDABLES (UGALS).....	47
III. DISPOSITIVOS EXTERNOS DE SOPORTE EN MATERIA DE SALUD MENTAL	48
IV. GESTIONES LOCALES DE CADA ESTABLECIMIENTO.....	48
V. APOYO Y COLABORACIÓN.....	48
FLUJOGRAMA	49
ANEXO	50

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 8 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

TÍTULO I.- PREAMBULO, ÁMBITO DE APLICACIÓN, DEFINICIONES Y PRINCIPIOS NO PROCEDIMENTALES.

I. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

El Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro (en adelante SLEPCH, Servicio Local o El Servicio), en su calidad de entidad pública funcional y territorialmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuyo objetivo principal es proveer el servicio de educación a través de los Establecimientos Educacionales, procede a actualizar las Resolución Exenta N°5945 de fecha 02 de agosto del año 2024, y N°5792 de fecha 29 de julio de 2024 correspondientes a la aprobación de la Política preventiva y el Procedimiento de Denuncia del Acoso Laboral, sexual y Violencia en el Trabajo, generando así el presente Protocolo sistematizado para efectos de su observancia por parte de todos los funcionarios y funcionarias del presente Servicio Local.

En el contexto de una sociedad que avanza progresivamente hacia la visibilización y condena de actos que atenten contra los derechos fundamentales de los funcionarios, resulta imperativo el diseño de políticas y estrategias que permitan prevenir, identificar y abordar aquellas situaciones que puedan generar un menoscabo en la dignidad de las personas, sobre la base de las estructuras de poder y jerarquías presentes al interior de una organización, así como todas las particularidades y características que puedan condicionar un trato desigual entre trabajadores, ya sea de forma vertical u horizontal (a modo ejemplar, los roles de género, la identidad de género, orientación sexual, edad, posición socioeconómica, origen o identidad nacional, etnia, pensamiento político, creencias religiosas o espirituales, etc.)

Siendo el entorno laboral, un espacio en que las personas deben convivir durante extensas jornadas diarias, se considera de especial relevancia generar las condiciones necesarias para asegurar un ambiente libre y seguro de violencia y hostilidad, en el marco del respeto y el cumplimiento de las reglas que se autoimpone una organización, así como también a las normas de trato social, aceptables y deseables entre pares, en un determinado período de tiempo y espacio.

Como Servicio Local de Educación Pública sentimos un profundo compromiso enfocado en promover una política de Buen Trato que responda a una cultura organizacional basada en el respeto, nuestros valores y lineamientos estratégicos. Es por ello, que ponemos en marcha una campaña que promueve la convivencia armoniosa de todas las personas propiciando el respeto, la participación y la confianza de forma transversal en toda nuestra comunidad educativa, es decir, funcionarios, funcionarias, apoderados, apoderadas y sobre todo con niñas, niños, y jóvenes que se forman día a día en nuestros establecimientos educacionales. Queremos que toda la comunidad educativa se involucre en esta transformación cultural y en particular, en las iniciativas enfocadas en el buen trato, construyendo ambientes educativos saludables y de sana convivencia.

Frente a la preocupación de los Estados por confrontar problemáticas sociales que nacen como consecuencia de las relaciones laborales, se han diseñado y adoptado diversos instrumentos destinados a reconocer, investigar y sancionar conductas que puedan afectar la dignidad y libertad de las personas en el desempeño de su trabajo. En el plano

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 9 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

internacional, se distinguen preferentemente los convenios desarrollados por las Naciones Unidas, a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que se caracterizan por fijar estándares de regulación en determinadas materias, tales como régimen de contratación, régimen de descanso, la jornada laboral, la protección de la maternidad, régimen de seguridad y salud de los trabajadores, entre otros. En lo que atañe al presente documento, cabe destacar el “*Convenio N°190 Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*” (2019)” cuyo artículo primero, presenta la definición de “violencia y acoso en el mundo del trabajo” indicando que consiste en “*El conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sea susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico e incluye la violencia y acoso por razón de género*”. El referido convenio es el primer tratado internacional en abordar esta problemática de manera general e integral, sin perjuicio de la existencia de pronunciamientos anteriores referidos a situaciones sectoriales de violencia.

El 12 de junio de 2023, Chile se convierte en el N°28 Estado-miembro de la Organización Internacional del Trabajo en ratificar el Convenio N°190 de 2019 que establece la “*Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*”. Lo anterior, reafirma el compromiso que asume nuestro país, en orden a fijar un marco regulatorio común, tanto para los sectores públicos como privados, que promueva medidas de prevención y eliminación de todas las formas de violencia y acoso presentes en el trabajo, así como también, aquellas acciones destinadas a brindar protección a los trabajadores potencialmente afectados, mediante el control y aplicación de medidas de reparación. Conforme a dichas orientaciones, con fecha 15 de enero de 2024 se publica 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”.

En esta misma línea, el Servicio Local de Educación Pública Chinchorro (SLEPCH) en el 2024 definió su política de Gestión y Desarrollo de las Personas que crea valor a la gestión institucional y contribuye en la actualidad al desarrollo de los funcionarios en coherencia con las prioridades y finalidades que tenemos como institución, pues permite alinear los objetivos organizacionales y el desempeño de las personas, con las estrategias transversales.

A su vez, en el marco de la Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otras cuerpos legales, en materias de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, se han desarrollado un trabajo articulado enfocado en la prevención sobre el acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, buscando siempre consolidar una cultura de pleno respeto a la dignidad de las personas y buen trato, especialmente en hacer efectiva la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres y la equidad de género, y que estos sean reconocidos como sujetos de derechos y obligaciones, en igualdad de condiciones y sin discriminaciones arbitrarias.

Lo anterior, significa un desafío respecto a la actualización e innovación de procesos y estrategias que permitan gestionar de forma eficiente al talento humano, teniendo como base el desarrollo de sus capacidades y la contribución individual y colectiva que tributan a la Educación Pública. Desde esta base la definición de la Política de Desarrollo y Gestión de las Personas es una declaración explícita de los principios, compromisos, y criterios que nos guiarán en la gestión de personas como SLEPCH, así como también, establecerá orientaciones y directrices para quienes tienen responsabilidades en la conducción de

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 10 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

personas al interior de nuestra institución, así, como también para los funcionarios públicos en general.

Siendo así, los ambientes laborales saludables y la salud mental de los equipos cobran gran relevancia, siendo necesario el desarrollo de iniciativas que favorezcan el clima laboral, así como la confianza entre los equipos con énfasis en el diálogo y resolución eficiente de conflictos, identificando las diferencias como oportunidades de desarrollo.

En este documento, se declara nuestro compromiso con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como también con los principios establecidos para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en todos nuestros establecimientos educacionales.

Por consiguiente, el Servicio Local realza la importancia de la gestión de los ambientes educativos saludables, en donde se promuevan relaciones de respeto mutuo, buen trato, tolerancia y equidad, aceptando las diferencias como oportunidades que potencien los climas laborales y la convivencia en general. Para ello, es fundamental responder oportunamente a las nuevas exigencias y normativas regulatorias, junto con desplegar los diversos dispositivos que contribuyan a la prevención de la violencia y acoso en el trabajo. Asimismo, favorecer condiciones saludables que disminuyan los riesgos psicosociales dentro del trabajo y fortalezcan la conciliación de la vida personal y laboral.

Es por esto que, considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, El Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, 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 2º 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 procedimiento, 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. Estas conductas transgresoras deben ser denunciadas, para ser investigadas y eventualmente sancionadas según el mérito del respectivo procedimiento disciplinario, por tanto este Protocolo establece los mecanismos y flujos de activación de VALS por parte de los funcionarios.

"Promover la igualdad en el trabajo y combatir las formas múltiples e interseccionales de discriminación son elementos esenciales de cualquier enfoque encaminado a prevenir y eliminar la violencia y el acoso" (Convenio 190, OIT).

II. OBJETIVO

Considerando la obligación dispuesta en la Ley N°21.643, el Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro 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 N°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 la perspectiva de género*". El objetivo del presente protocolo es establecer una serie de

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 11 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

lineamientos, obligaciones y procedimientos destinados a garantizar que las dependencias y espacios laborales administrados por el Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro se consagren como entornos seguros y libres de violencia para todas y todos los funcionarios vinculados con el, promoviendo una cultura organizacional basada en el buen trato, en la igualdad con perspectiva de género y en la generación de roles preventivos, respecto de situaciones que puedan llegar a constituir acoso laboral, sexual, o violencia en el trabajo, y que se generen, ya sea como resultado de una inexistente o inadecuada gestión de los riesgos psicosociales laborales presentes en esta organización o bien, como consecuencia de la mera tolerancia frente a comportamientos indeseados o prohibidos en el ambiente de trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Enmarcar al Protocolo de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo y el Procedimiento de Investigación según los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como también de los Principios para una Gestión Preventiva de los Riesgos Psicosociales.
- Sensibilizar respecto a los riesgos psicosociales asociados a cualquier tipo de acoso o violencia en los lugares de trabajo de todos nuestras funcionarias y funcionarios del Servicio Local de Educación Pública Chinchorro.
- Promocionar los dispositivos internos y externos orientados a promover entornos de trabajo saludables y libres de discriminación, a través del diálogo y participación de todos los actores involucrados, y realizando educación y capacitación desde una perspectiva de género
- Realizar acciones que contribuyan a la erradicación de acciones constitutivas de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Regular la forma de denunciar las conductas de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, así como la prevención, investigación y sanción de las mismas.
- Promover el bienestar y calidad de las distintas comunidades educativas que forman parte del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro.
- Potenciar la satisfacción laboral, permanencia y sentido de pertenencia con la institución y su cultura organizacional.
- Fomentar la participación activa de todos los equipos que componen el Servicio Local en la gestión de ambientes educativos saludables.
- Promocionar la perspectiva de género en protocolos y planes de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- Actualizar y mejorar el procedimiento de denuncia, investigación y sanción de acuerdo a la actualización normativa en materia de violencia, acoso laboral y sexual.

III. ALCANCE

Considerando el principio de universalidad del presente documento y el interés de que sea aplicable a todas las personas que trabajen en y para el SLEPCH, con independencia de su condición contractual o estatutaria, el procedimiento tiene como alcance a todo el funcionariado, incluidas aquellas personas contratadas bajo la modalidad a honorarios que, si bien no tienen responsabilidad administrativa, si les es exigible el cumplimiento del principio de probidad administrativa.

Así, el procedimiento es aplicable a los **funcionarios titulares, contratados**,

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 12 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

prestadores de servicios a honorarios, funcionarios regidos ya sea por el Estatuto Docente ley N°19.070, Estatuto de Asistentes de la Educación Pública ley N°21.109, Estatuto Administrativo ley N°18.834, y estudiantes en práctica.

El presente protocolo de actuación, así como sus **medidas de prevención**, será aplicable a todas las personas señaladas precedentemente, que incurran en las conductas reguladas en el presente instrumento y que tengan lugar en cualquiera de las unidades educativas y dentro o fuera de ellas, cuando se trate del cumplimiento de sus funciones o labores.

También se aplicará cuando las conductas tengan lugar en actividades convocadas por la institución o alguna de sus unidades, sean éstas de naturaleza laboral o bien de carácter extra-programáticas.

Respecto a estudiantes en práctica profesional, podrán recurrir al presente Protocolo en el caso de ser afectados o afectadas por alguna de las conductas reguladas en el mismo. Si él o la postulante en práctica incurre en alguna de las conductas reguladas en el presente protocolo, su responsabilidad y eventual sanción, será determinada conforme al Reglamento de Práctica Profesional de la Universidad o Instituto por el cual esté realizando su práctica.

Respecto a la **Violencia en el Trabajo en Establecimiento educacionales**, en caso de que quienes incurran en conductas de violencia o acoso sean apoderados o estudiantes de la comunidad educativa en contra de un funcionario o funcionaria, corresponderá **aplicar** lo que se determine en el **Reglamento interno** de convivencia escolar. No obstante, si la agresión se debiera a causa de una desregulación a causa de un diagnóstico de neurodivergencia, se deberán evaluar otras estrategias que sean pertinentes a cada contexto. De esta forma, no será procedente la aplicación del título IV por motivos de Violencia en el Trabajo para funcionarios de Establecimientos Educacionales.

Las normas del presente Protocolo, incluyendo las referidas a los procedimientos de investigación en esta materia, se entenderán incorporadas y formarán parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro.

IV. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de la República de Chile.**
- **Código del Trabajo.**
- **DFL 1**, de 2000, 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.
- **DFL 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.
- **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.

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 13 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

- **Ley N°21.109**, que establece un Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública.
- **Ley N°19.070**, Estatuto de los Profesionales de la Educación
- **Circular N°3.813** de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESOS). Define responsabilidades del empleador y de los Organismos Administradores de la Ley 16.744 en relación al acoso y violencia en el trabajo, así como también entrega modelo de Protocolo Preventivo.
- **Ley N°20.005**, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.
- **Ley N°20.607**, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- **Ley N°20.609** que establece medidas contra la discriminación.
- El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).
- **Ley N°16.744** sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- El Instructivo Presidencial sobre Igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, del 23 de mayo de 2018.
- Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual del Servicio Civil.
- Ord. N°PIN-OO-00560-2024, de 19 de julio de 2024, del Servicio Civil, que informa lineamientos para la implementación de la ley N°21.643 en los Servicios Públicos.
- Oficio N°ES16.610, de 19 de julio de 2024, de la Contraloría General de la República que imparte instrucciones sobre las modificaciones de la ley N°21.643 introdujo en la leyes N°s18.875, 18.834 y 18.883, en materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.

V. RESPONSABILIDADES

a) Dirección Ejecutiva SLEP: Responsable de promover la transversalidad del procedimiento en todas las unidades educativas. Además, analiza la pertinencia de las denuncias y evalúa si amerita iniciar un proceso disciplinario (investigación sumaria o sumario administrativo), recibiendo asesoría cuando corresponda de las áreas competentes; Depto. Desarrollo Organizacional, mediante UGALS y la Unidad Jurídica, en el Comité de Análisis de Denuncias VALS (CAV).

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 14 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

b) Área de Desarrollo Organizacional SLEP: Responsable de asesorar técnicamente a la Dirección Ejecutiva en lo relativo a la gestión de ambientes saludables, junto con diseñar e implementar las medidas necesarias para mantener un clima laboral que favorezca el buen trato y las buenas prácticas labores dentro del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro. Deberán brindar a los equipos de convivencia escolar de los Establecimientos Educacionales todos los lineamientos que requieran para ejecutar correctamente el presente procedimiento.

c) Unidad de Gestión de Ambientes Laborales Saludables (UGALS): Responsable de desarrollar acciones y dispositivos enfocados en promover ambientes saludables en el trabajo. Asimismo, transferir e instalar capacidades en los equipos directivos de los establecimientos que permitan una adecuada gestión del clima laboral. Monitoreando las dinámicas relacionales actuales en función de los riesgos psicosociales presentes en cada comunidad educativa. Posee líneas de trabajo dispositivo clínico y de carácter organizacional. Integrantes del Comité de análisis de Denuncias VALS (CAV).

d) Unidad Jurídica SLEPCH: Responsable de asesorar en jurídicamente a la Dirección Ejecutiva del Servicio Local en materias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. El encargado Jurídico forma parte del Comité de análisis de Denuncias VALS (CAV). Asimismo, le corresponderá a la Unidad Jurídica, responder ante eventuales requerimientos de la Contraloría General de la República y de los tribunales de justicia por estas materias, cuando corresponda.

e) Director o directora de Establecimiento: Responsable de promover un entorno educativo y laboral en el marco del buen trato, junto con la difusión oportuna de los procedimientos, canales de denuncias y promover en sus funcionarios a cargo el deber de confidencialidad ante procedimientos disciplinarios.

f) Integrantes de equipos directivos y jefaturas: Responsables de velar de manera permanente por las condiciones y ambientes de trabajo de las unidades a cargo, de modo de que el funcionariado pueda tener una actuación eficiente en un entorno basado en el respeto irrestricto a la dignidad humana.

g) Área de Convivencia Escolar: Responsable de asesorar técnicamente a la Dirección del Establecimiento Educacional, junto con diseñar e implementar las medidas necesarias para mantener un clima laboral y sana convivencia que favorezca el buen trato a nivel de comunidad educativa. Deberán propiciar espacios previos de orientación y estar disponibles para guiar bajo estricta confidencialidad y neutralidad a quienes resulten afectados o deseen realizar una denuncia. Responsable de elaborar informes ante la solicitud ya sea de la subdirección de UATP, de la Unidad Jurídica o del Director(a) Ejecutivo(a). Deben realizar un trabajo coordinado cuando corresponda con UGALS. Deben orientar por la correcta aplicación por parte de los Directores o Encargados de los protocolos y reglamentos de los Establecimientos Educacionales, referentes a materias de Violencia en el Trabajo y todos aquellos casos en se vean involucrados funcionarios con miembros de la comunidad educativa (apoderados, estudiantes, terceros). Realizar capacitaciones o actividades de promoción y prevención de violencia en el trabajo. Las demás funciones que establezcan el presente Protocolo, y los diversos cuerpos normativos del Ordenamiento Jurídico Nacional, como los internos del SLEPCH.

h) Comité de Aplicación: De acuerdo con la designación de cada Establecimiento, los integrantes del Comité de Aplicación deben resguardar que las condiciones laborales favorezcan los entornos educativos saludables. Siendo los encargados de la



implementación para la evaluación de riesgos psicosociales, la gestión para la definición de plan de trabajo y monitoreo en la instalación de acciones. A su vez, deben monitorear de forma permanente el clima laboral con foco en la promoción y prevención, trabajando articuladamente con el área de convivencia de la Unidad Educativa y el área de Desarrollo Organizacional del SLEPCH.

- i) Coordinador(a) UGALS:** Su función será participar en la elaboración, sensibilización e implementación de la política de prevención a la que se refiere el Título II del presente Protocolo. Además, está a cargo de recepcionar denuncias efectuadas de forma electrónica (vals@epchinchorro.cl), resguardando la confidencialidad y agilizando la derivación de dicho documento hacia el Director(a) Ejecutivo(a). Tendrá la demás funciones señaladas en el presente Protocolo.
- j) Comité de Análisis de Denuncias VALS (CAV):** Órgano de carácter consultivo y asesor del Director(a) Ejecutivo(a), conformado por profesionales miembros de UGALS, el Encargado Jurídico. Este comité puede plantear propuestas de abordaje de casos de denuncias relacionadas a Violencia en el trabajo, acoso Laboral y Sexual (VALS), cuando corresponda.
- k) Persona Denunciante:** Responsable de presentar la denuncia y que esta se base en hechos verídicos, como también disponer de antecedentes que puedan respaldar la denuncia presentada. Quien denuncia puede ser o no ser la propia víctima.
- l) Persona Denunciada:** Disposición a cooperar durante el proceso, poniendo a su disposición los antecedentes que sean requeridos. Informarse a través de los recursos y dispositivos disponibles sobre el proceso.
- m) Víctima:** Es la persona que se desempeña o presta servicios en la institución y es indicada como afectada por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- n) Fiscal de Sumario Administrativo:** Debe llevar a cabo la sustanciación de la Investigación Sumaria o Sumario Administrativo, conforme a lo establecido en el Estatuto Administrativo. Este profesional deberá de preferencia contar con capacitaciones correspondientes en estas temáticas.

VI. PRINCIPIOS ORIENTADORES NO PROCEDIMENTALES

a) Respeto a la dignidad e integridad de las personas.

Ningún funcionario afecto al presente protocolo podrá ser sujeto de malos tratos, ser intimidado o recibir amenazas que produzcan un menoscabo a su dignidad. Los procedimientos regulados en este Protocolo, tienen por finalidad proteger la dignidad e integridad de las personas, por lo que la aplicación de cualquier medida y desarrollo de algún trámite, diligencia, o comunicación, deberá procurar no vulnerar los derechos de ninguna persona involucrada en el mismo.

b) Probidad administrativa.

La probidad administrativa consiste en observar una conducta laboral y funcionalia intachable y un desempeño honesto y leal a la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

c) Colaboración

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 16 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

Todas y todos los funcionarios que se desempeñen en el Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro deberán tomar conocimiento de este protocolo y colaborar en su implementación, así como también en los procedimientos de investigación que se instruyan con ocasión a denuncias por presuntos hechos constitutivos de acoso laboral, sexual, y violencia en el trabajo.

d) Prevención

Las disposiciones del presente protocolo deben permitir a todas las personas a quienes resulte aplicable, la identificación de conductas que atenten contra la dignidad, entregando orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación, además de detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir y resguardar un ambiente libre de acoso, violencia y discriminación en el trabajo.

e) Igualdad de género

Es un principio cuyo contenido se orienta a asegurar que exista un trato igualitario entre hombres, mujeres y otros géneros o identidades invocadas por las personas que mantengan un vínculo laboral con el Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, erradicando diferencias arbitrarias que se establezcan exclusivamente en función al género o bien, privilegios que se otorguen por la misma razón.

f) Equidad de género

Es un principio en virtud del cual, el SLEPCH deberá asegurar que todos los funcionarios tengan las mismas oportunidades laborales, con independencia de las características y necesidades específicas de cada género presente en la organización.

g) Perspectiva de género

Consiste en un conjunto de enfoques, metodologías y estrategias destinadas a integrar las consecuencias y experiencias vitales de las y los funcionarios del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, con pleno reconocimiento y respeto a la identidad de género que invoquen, en el proceso de elaboración, aplicación, supervisión y evaluación de cualquier actividad planificada, medida preventiva, programa o política institucional, resguardando la igualdad entre todos los géneros presentes en el Servicio.

VII. MARCO CONCEPTUAL

Para efectos del presente protocolo de prevención y actuación, se conceptualizan las conductas constitutivas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, y se definen los siguientes vocablos y demás términos que se indican; señalados en el marco conceptual de la Ley N°21.643 (Ley Karin), en la forma establecida a continuación:

7.1. ACOSO SEXUAL

Definición: "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".

Para que se configure la conducta de acoso sexual, se deben cumplir ciertos requisitos copulativos (deben estar presentes los tres requisitos siguientes):

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 17 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

- **Que exista requerimientos de carácter sexual.** Esto significa que un hombre o mujer solicite favores de tal naturaleza a otra persona. Se puede realizar de forma oral, gestual y física. Se trata de un atentado contra un bien jurídico específico, a saber, "la libertad sexual de la víctima".
- **Que el requerimiento no sea consentido o aceptado por quien lo recibe.** Esto implica que haya una manifestación de voluntad expresa o tácita de parte de la persona afectada de rechazo o negativa al requerimiento. La indesearabilidad puede también manifestarse a través de un comportamiento evasivo o dilatorio de la víctima.
- **Que exista un perjuicio para la persona:** La situación experimentada debe generar un perjuicio para el funcionario o funcionaria en cuanto a la situación laboral o de las oportunidades en el empleo de la víctima o, cuando menos, la creación de un peligro o de una amenaza de tal perjuicio.

a) **Conductas y Ejemplos de acoso sexual:**

Comportamiento físico de naturaleza sexual: Contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales.

Conducta verbal de naturaleza sexual: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.

Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.

Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.

Es importante señalar que las conductas mencionadas son a modo de ejemplo y no constituyen una lista taxativa ni excluyente de las acciones que pueden considerarse como acoso sexual.

7.2. ACOSO LABORAL

Definición: "Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

a) **Acciones que configuran Acoso Laboral:** para que se configure la conducta de acoso laboral se deben cumplir los siguientes requisitos copulativos (deben estar presentes los siguientes requisitos):

- Que exista una relación laboral.



- Que sea ejercida por el empleador, empleadora o por una o más funcionarios o funcionarias, en contra de otro funcionaria o funcionario del SLEPCH.
- Que se trate de una conducta que constituya agresión u hostigamiento, es decir, que sea ejercida en una o más de una ocasión.
- Que sea ejercida por cualquier medio, es decir, puede ser vía verbal, escrita, mediante actos, actitudes, discriminaciones, entre otros.
- Que tenga como resultado para la o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

b) Tipos de Acoso Laboral:

Acoso horizontal: Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro del Servicio.

Acoso vertical descendente: Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en el Servicio, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

Acoso vertical ascendente: Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida de inferior jerarquía contra una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en el Servicio, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

Acoso mixto o complejo: Es aquella conducta ejercida por una o más funcionarios de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

c) Ejemplos de Acoso Laboral:

Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, **palabras, actos, gestos y/o escritos**. A continuación, ejemplos sin que esta enunciación sea taxativas:

- Gritar, avasallar, murmurar o insultar a la presunta víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Amenazar y/o intimidar a la presunta víctima.
- Tratar a la víctima de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros.
- Sobrecargar de forma selectiva y desproporcionada a la víctima, con mucho trabajo.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia.
- Inventar y/o difundir situaciones inexistentes o rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación, honra, dignidad o imagen de la presunta víctima, en lo personal, en lo familiar o en lo laboral.
- Ignorar, minimizar o invisibilizar “maliciosamente” los éxitos profesionales o atribuirlos a otra u otras personas a elementos ajenos a la víctima, como la casualidad o suerte.



- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás funcionarios y/o funcionarias.
- Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir, esto debe ser una ponderación objetiva, se debe comparar con el estándar de un funcionario/a diligente.
- Quitar áreas de responsabilidad de forma arbitraria, sustituyéndolas por otras tareas o no asignando ningún trabajo.
- Modificar sus atribuciones de manera arbitraria, sus funciones y/o responsabilidades sin informar previamente a la presunta víctima.
- Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Burlarse de la orientación sexual de un funcionario o funcionaria.
- Mofarse de la situación de discapacidad de un funcionario o funcionaria.

Ahora bien, a partir del 1 de agosto de 2024 se incorporaron dieciocho conductas nuevas¹, las cuales se indican a continuación:

- El superior restringe a un subordinado las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de un trabajador separándolo de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen o saluden a un funcionario determinado.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de un funcionario de manera ofensiva.
- Cuestionar injustificadamente las decisiones de un funcionario.
- No asignar tareas a un funcionario, asignar tareas sin sentido o asignar tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes a un funcionario.
- Asignar tareas con datos erróneos a un funcionario.
- Rehusar la comunicación con un funcionario a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con ella o no dirigirle la palabra.
- Tratar a un trabajador como si no existiera.
- Criticar constantemente la vida privada de un trabajador.
- Terror telefónico llevado a cabo por el acosador.
- Hacer parecer estúpido a un funcionario.
- Dar a entender que un funcionario tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de un funcionario.
- Imitar con burla los gestos y voces de un funcionario.
- Mofarse de la vida privada de un funcionario.

Es importante señalar que las conductas mencionadas son a modo de ejemplo y no constituyen una lista taxativa ni excluyente de las acciones que pueden considerarse como acoso laboral.

d) Sobre el contexto:

Es importante enfatizar, que las conductas señaladas deben responder a un contexto específico que se respalden mediante **evidencias concretas que permitan una investigación y/o un plan de acción remedial**, esto, considerando elementos propios

¹ Según requerimiento legal de ley N°21.643, publicada en el Diario Oficial de la República de Chile, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, num 21.- Santiago de Chile 26 de Mayo de 2024.



de la diversidad de percepciones que pueden existir por diferentes actores ante un mismo hecho.

Se debe tener presente que **existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismos inconscientes**. 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 del Servicio o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un funcionario o funcionaria sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar 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 de cada persona trabajadora y que no sea utilizado subrepticiamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

e) No es acoso laboral.

Las diferencias de opinión, disputas y conflictos, que surgen como consecuencia de una natural diversidad de caracteres que existe dentro de los grupos de trabajo y como parte de las relaciones entre funcionarios en el ejercicio de sus funciones, que se plantean en un marco de cortesía, respeto, transparencia y ecuanimidad, como tampoco lo es el ejercicio adecuado de la autoridad para dirigir el actuar funcionario hacia los objetivos de la institución.

Asimismo, las orientaciones de la Dirección del Servicio Civil indican que conductas ocasionales o conflictos incipientes² no constituyen acoso, así como tampoco "**el estrés derivado del exceso de trabajo, una amonestación del jefe directo, críticas aisladas, o bien, las jornadas de trabajo extensas o la prestación de servicios en precarias condiciones laborales no configuran supuestos de acoso**".

A saber, algunos ejemplos de situaciones que **NO constituyen Acoso Laboral:**

- Composición variable de los equipos respecto a personalidades y estilos de interacción.
- Tener diferencias de opinión sobre puntos de vista en el desempeño de sus funciones, con algún compañero, compañera o jefatura.
- Presión propia de la naturaleza del cargo y/o períodos de alta carga laboral.
- Estar con niveles altos de estrés, cansancio, agotamiento o en medio de conflictos personales.
- Rotación de puestos de trabajo o similares que se fundamenten técnicamente.
- Modificación de perfiles de cargo de acuerdo a las necesidades organizacionales.
- Rechazo de permisos administrativos amparado en el buen funcionamiento del servicio u otro motivo justificado. (Recordar que es derecho a la solicitud, no derecho automático al o los días administrativos)
- Cambios de servicios (destinaciones, etc).
- Ordenar realizar horas extras y/o cobertura de turnos.

² Para la resolución de conflictos, revisar Resolución Exenta N°5147 que aprueba "Protocolo de Resolución de Conflictos Interpersonales del Servicio Local de Educación Pública Chinchorro"



- Instrucciones dadas por la jefatura, en caso de que la instrucción sea contraria a ley, representar por escrito la instrucción, y ante insistencia por escrito de la jefatura, cumplirla.
- Correcciones a los productos (informes, escritos, reportes, etc.) elaborados por el funcionario.
- Estar sometido a la Supervisión y control, es decir el ejercicio del superior jerárquico, siempre que se realice con respeto.
- Críticas y Exigencias Técnicas: Formulación de exigencias técnicas, o críticas sobre el desempeño laboral, siempre que sean explícitas, justificadas y no humillantes.

Es importante señalar que las conductas mencionadas son a modo de ejemplo y no constituyen una lista taxativa ni excluyente de las acciones que NO constituyen acoso laboral.

Lo anterior por la facultad de la jefatura establecida en el Estatuto Administrativo (Decreto con fuerza de ley nº29 de 2004), de solicitar instrucciones en estos ámbitos, siempre y cuando se realicen de manera objetiva, transversal y con igualdad para todos los funcionarios y funcionarias.

f) Faltas administrativas por actos constitutivos de acoso laboral:

- Configuran un acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios y funcionarias (DFL 29/04 Art 84, letra l), una vulneración al principio de probidad administrativa, ya que antepone el interés personal sobre el general.
- Una vulneración al deber de los integrantes del funcionariado de realizar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, contribuyendo a materializar los objetivos de la Institución (DFL 29/04, Art. 61, letra c).
- Al deber de las autoridades y jefaturas de desempeñar sus funciones con ecuanimidad (DFL 29/04, Art. 64, letra c).
- La ley 20.607 también modificó el artículo 84 de la Ley 18.834, Estatuto Administrativo cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fija el DFL N°29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, agregando letra m) referida a acoso laboral. "Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo." (Definición de Acoso Laboral).

7.3. VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL

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

Es menester señalar, que las conductas constitutivas de violencia en el trabajo ocurridas en los Establecimientos Educacionales, deben ser canalizados y resueltos según las reglas establecidas en los Reglamentos y protocolos internos propios, no siendo aplicables las reglas contenidas en el título IV del presente Protocolo.

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 22 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

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

Es importante señalar que las conductas mencionadas son a modo de ejemplo y no constituyen una lista taxativa ni excluyente de las acciones que pueden considerarse como violencia en el 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: [se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista]

- 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.

Es importante señalar que las conductas mencionadas son a modo de ejemplo y no constituyen una lista taxativa ni excluyente de las acciones que pueden considerarse como comportamientos incívicos.

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 sexismoe puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismoe 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 sexismoe hostil es:

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



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

El sexismo inconsciente o benévolos 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 benévolos. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”

7.3.1 VIOLENCIA DE GÉNERO

7.4.1 ENFOQUES PARA LA PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

El Convenio N°190 sobre la violencia y el acoso y la recomendación que lo acompaña fueron adoptados en junio de 2019, en la Conferencia del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en donde se establecen tres enfoques para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Cabe destacar, que dicho convenio fue ratificado por Chile en junio del año 2023 y entrará en vigencia durante junio 2024.

7.4.2 Enfoque inclusivo

Alcance amplio de la protección, sobre la base de que toda persona tiene derecho a una vida laboral libre de violencia y acoso. El enfoque también tiene en cuenta que ciertos grupos se ven afectados desproporcionadamente por la violencia y el acoso, y que los trabajadores y otras personas concernidas en sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo específicos están más expuestos. Es preciso proporcionar información, herramientas y materiales de formación en formatos accesibles.

7.4.3 Enfoque integrado

Para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, es necesario abordarlos en todos los ámbitos, inclusive a través de la legislación y las políticas relativas al trabajo, la igualdad y la no discriminación, la seguridad y la salud en el trabajo, la migración y el ámbito penal.

7.4.4 Enfoque que tenga en cuenta las consideraciones de género

Las mujeres son particularmente vulnerables a la violencia y el acoso en el mundo

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 24 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

del trabajo. Las medidas deben tener esto en cuenta y abordar las causas subyacentes conexas, como las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, las relaciones de poder desiguales por razón de género, los estereotipos de género, y las normas de género, sociales y culturales que apoyan la violencia y el acoso.

También es preciso adoptar medidas, según proceda, para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

7.5 No serán consideradas conductas constitutivas de acoso, hostigamiento y violencia, entre otras:

Comentarios y consejos referidos a asignaciones de trabajo, incluidas las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política del Servicio o las medidas disciplinarias impuestas; la redistribución de funciones.

VIII. DEFINICIONES GENERALES.

a) Riesgo laboral

Es aquella posibilidad de que los funcionarios sufran 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.

b) Factores de riesgo psicosocial-laboral

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 los funcionarios, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

c) Acoso Laboral

Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el jefe de servicio o por uno o más funcionarios, 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 el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

d) 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.



En el caso de los conceptos establecidos en las letras c) y d) se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual.

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

e) Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral

Son aquellas conductas que afecten a los funcionarios, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de estudiantes, apoderados, proveedores, entre otros.

f) Medidas de resguardo

Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del Director(a) Ejecutivo(a) una vez recibida una denuncia o durante la investigación, para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización del funcionario(a), atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.

g) Medidas correctivas

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

IX. DEFINICIONES PROCEDIMENTALES

a) Participantes

Son aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento de investigación, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo,

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 26 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

empleador o persona investigadora.

b) Denunciante

Persona que presenta, de forma escrita, y con clara identificación de los intervenientes, una denuncia relacionada con la presunta ocurrencia de alguna de las situaciones descritas en el presente Protocolo, sea o no la persona afectada por dichas conductas. También se le denominará denunciante, a aquella persona que efectúa una denuncia de manera verbal, con posterior ratificación por escrito.

c) Persona afectada

Persona que presenta, de forma escrita, y con clara identificación de los intervenientes, una denuncia relacionada con la presunta ocurrencia de alguna de las situaciones descritas en el presente título sea o no la persona afectada por dichas conductas. También se le denominará denunciante, a aquella persona que efectúa una denuncia de manera verbal, con posterior ratificación por escrito. Es la persona en quien recae o sufre la acción de acoso laboral, sexual, discriminación arbitraria o violencia en el trabajo, según los términos del presente protocolo.

d) Persona denunciada

Persona identificada como culpable y/o responsable de la comisión de un hecho que reviste las características de acoso laboral, sexual, discriminación arbitraria o violencia en el trabajo, en los términos del presente protocolo.

e) Denuncia

Es la comunicación escrita o verbal, que realiza cualquier persona relacionada laboralmente con el Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, al órgano competente de conformidad al presente protocolo, sobre la comisión de hechos que revisten las características de acoso laboral, sexual, o violencia en el trabajo, sea que tal comunicación provenga de la misma persona afectada o un tercero, en calidad de denunciante, según la letra b) de este título.

X. DERECHOS Y DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS Y OBLIGACIONES DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE CHINCHORRO.

A continuación, se enumerará una serie de derechos y deberes, sin perjuicio de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Servicio Local de Educación Pública y en los respectivos estatutos, ya sea el administrativo, de Docentes o el de Asistentes de la Educación Pública.

a) Funcionarios

- Derecho de ejercer sus funciones en un ambiente laboral libre de acoso, en todas sus especies, y de violencia, en todas sus manifestaciones.
- Deber de brindar un trato respetuoso y digno a todas y todos los funcionarios del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, con independencia de la relación

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 27 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

contractual, el grado o jerarquía y la naturaleza del estatuto que les rige.

- Cumplir con la normativa de orden y seguridad, de conformidad a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y su respectivo Estatuto.
- Derecho a denunciar las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual, o violencia en el trabajo, que les afecten directamente o bien, observen afectar a otros funcionarios. Utilizando el formulario VALS del SLEPCH completándolo con letra imprenta (anexo).
- Deber de utilizar únicamente el formulario de denuncia VALS del SLEPCH, no utilizando formato propio del denunciante, ni formatos de otros servicios, como tampoco enviar documentos denuncias en formato Word.
- Prohibición a realizar denuncia que sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar a la o las personas denunciadas.
- Deber de cooperar con la investigación, en caso de que se denuncien hechos constitutivos de acoso laboral, sexual, o violencia en el trabajo, cuando les sea requerido, manteniendo estricta confidencialidad de la información de la que tome conocimiento.
- Deber de respetar el principio de confidencialidad en los procedimientos disciplinarios, por consecuencia no divulgar información a terceros u otros funcionarios que no sean el fiscal o investigador. Así mismo, deber de respetar las medidas de resguardo y preventivas.
- Derecho de ser informado sobre el protocolo de prevención de acoso laboral, sexual, discriminación arbitraria y violencia en el trabajo, de su actualización y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se adopten para su cumplimiento.
- Deber de participar en los procesos de difusión y promoción relativas a la Política Preventiva del presente Protocolo, como también en campañas de sensibilización, capacitaciones, intervenciones específicas, medidas de acompañamiento y reparación, como en etapas de mediación que digan relación con las materias tratadas al presente Protocolo.

Todo incumplimiento por parte de los funcionarios del SLEPCH a sus deberes, prohibiciones, como también afectación con su conducta a la consecución de los objetivos plasmados en el presente Protocolo generará la específica responsabilidad administrativa con su respectiva aplicación de medida disciplinaria para este.

b) Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro

- Deber de generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, en todas sus manifestaciones, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de los funcionarios.
- Deber de informar sobre los mecanismos o canales para efectuar denuncias sobre conductas constitutivas de acoso laboral, sexual, o violencia en el trabajo.
- Deber de asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su respectiva investigación, conforme a los procedimientos regulados en el presente protocolo.

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 28 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

- Deber de asegurar que el denunciante, la persona afectada o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias asumidas por otros funcionarios.
- Deber de adoptar las medidas que resulten como conclusión de la investigación que se instruya a partir de una denuncia efectuada por una o un funcionario.
- Deber de monitorear y cumplir el Protocolo de Política de Prevención y Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del acoso laboral, sexual, y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

TÍTULO II.- POLÍTICA DE PREVENCIÓN: GESTIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL, Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

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

I. Declaración preliminar de política preventiva de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo SLEPCH.

El Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, declara que no tolerará las 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, étnica o creencias religiosas de los funcionarios.

Este compromiso es compartido tanto por la Dirección Ejecutiva del SLEPCH, como por el conjunto de funcionarios, 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.

II. Forma de notificación de la política preventiva de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

La política definitiva, efectuada de conformidad a lo dispuesto en los párrafos siguientes, se dará a conocer a los funcionarios mediante los correos electrónicos institucionales, así como también se dispondrá una copia impresa en cada dependencia del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, como anexo del del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del SLEPCH. Lo anterior, es sin perjuicio de la publicación en la página web del Servicio Local.

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 29 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

III. Deber del Servicio Local de identificar factores de riesgos psicosociales laborales y conductas que puedan generar acoso laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido los factores de riesgo psicosocial como “*las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral*”.

El Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro se compromete a identificar situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral, relacionada con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgo psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, **a lo menos cada dos años**. Para tales efectos, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM-SUSESOS.

El CEAL-SM-SUSESOS es un instrumento que permite medir el nivel de riesgo al que están expuestos los funcionarios, a través de una muestra representativa de estos. Este instrumento cuenta con 12 dimensiones de riesgo psicosocial, que son las siguientes:

DIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN
Carga de trabajo	Exigencias sobre funcionarios para cumplir con una cantidad de tareas en un tiempo acotado o limitado.
Exigencias emocionales	Capacidad de entender la situación emocional de otras personas que suele llevar a confundir sentimientos personales con los de la otra persona (usuario, cliente, alumno). También es exigencia de esconder las propias emociones durante el trabajo.
Desarrollo profesional	Oportunidad de poner en práctica, desarrollar o adquirir conocimientos y habilidades con el trabajo.
Reconocimiento y claridad de rol	Reconocimiento, respeto y rectitud en el trato personal desde las jefaturas, incluye definición de roles y responsabilidades.
Conflictos de rol	Sensación de molestia por las tareas que se consideran incongruentes entre sí, o por estar fuera del rol asignado
Calidad del liderazgo	Expresión del mando en una jefatura manifestada en planificación del trabajo, resolución de conflictos, colaboración con subordinados y entrega de directrices de manera civilizada.
Compañerismo	Sensación de pertenencia a un grupo o equipo de trabajo.
Inseguridad en condiciones de trabajo	Inseguridad ante cambios inesperados o arbitrarios en la forma, tareas, lugares, horarios en que se trabaja.

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 30 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

Desequilibrio entre trabajo y vida privada	Interferencia del trabajo con la vida privada o a la inversa.
Confianza y justicia organizacional	Grado de inseguridad o confianza hacia la institución empleadora, incluyendo la repartición equitativa de tareas y beneficios y solución justa de los conflictos.
Vulnerabilidad	Temor ante un trato injusto en la institución empleadora o ante represalias por el ejercicio de los derechos
Violencia y acoso	Exposición a conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas.
Violencia externa	Exposición a actos constitutivos de maltrato y acoso ejercido por terceros ajenos a la relación laboral.

El Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro asume la obligación de actualizar el presente recuadro con el listado de riesgos, considerando los resultados del cuestionario CEAL-SM-SUSES, así como también las particularidades de la cultura y clima organizacional que se observen mediante la aplicación de las medidas preventivas y correctivas que formen parte de la Política de Prevención de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.

IV. Medidas preventivas y correctivas frente a la evaluación de los riesgos psicosociales.

El Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro se compromete en este Protocolo de Política de Prevención y Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción 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.

Las jefaturas, los subdirectores, los directores y los funcionarios se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, en las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas, así como las situaciones que no constituyen acoso laboral, sexual, discriminación arbitraria o violencia laboral.

El SLEPCH informará y capacitará a los funcionarios sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante sus respectivos correos electrónicos personales e institucionales.

V. Forma de elaboración de la Política preventiva de acoso laboral, sexual, y violencia en el trabajo.

El Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro deberá modernizar, de forma participativa, la "Política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo", la que será revisada cada dos años.

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con **la Dirección Ejecutiva o su representante, la Unidad de Prevención de Riesgos, los miembros de**

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 31 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

los comités para la Aplicación del Cuestionario CEAL-SM-SUSESOS y/o los miembros de los **Comités Paritario de Higiene y Seguridad** (en caso de que los miembros de los Comité de Aplicación del Instrumento sean distintos a los que integren a los Comités Paritario) y finalmente, el o la Coordinadora de **UGALS** o algún miembro de dicha unidad.

La política preventiva deberá contemplar, a lo menos, las siguientes acciones:

- **Difusión y Promoción:** Compartir, capacitar y corresponsabilizar a cada subdirección, Directores de Establecimientos y a todo funcionario del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, sobre el presente Protocolo. Esto independiente de su situación estatutaria con el SLEPCH.
- **Campañas de sensibilización:** Ejecutar un plan comunicacional, para visibilizar, educar y desalentar prácticas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Enfocado a las y los funcionarios del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, para fortalecer las temáticas que aborda el presente protocolo.
- **Capacitar:** Generar talleres, charlas o acciones, que desarrollos y fortalezcan los lineamientos vinculados a un ambiente libre de violencia en el trabajo, hostigamiento o discriminación de género, así como cualquier otra acción que produzcan menoscabo, humillación o pérdida de oportunidades laborales.
- **Intervenciones específicas:** Realizar intervenciones, con profesionales capacitados en la temática de género, protección de derechos fundamentales o similares, dirigido a las unidades o direcciones donde se evidencie predominancia de situaciones conflictivas en torno a violencia, hostigamiento y discriminación de género o atisbos de estas. Con la finalidad de evitar que estos hechos se repitan, perpetúen o agraven.
- **Sugerir medidas de acompañamiento y reparación** para las personas que presenten denuncias, de conformidad a procedimientos de investigación interna contemplados en Capítulo IV del presente protocolo, y el respectivo equipo o unidad al que pertenezcan. Estas medidas tendrán que estar destinadas: a otorgar asistencia, psicológica, para la persona denunciante.
- **Sugerir medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral**, las que deberán tener especial consideración de las observaciones que provengan de los funcionarios de la unidad o establecimiento donde ocurrió el hecho.

Será responsabilidad del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia.

VI. Mecanismos de seguimiento de cumplimiento de medidas preventivas y correctivas.

El Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, con la participación de los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y/o de los Comités de Aplicación del cuestionario CEAL-SM-SUSESOS, UGALS, y Unidad de Prevención de Riesgos, 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.

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 32 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

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

El Asesor de Prevención de Riesgos del SLEPCH elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por los funcionarios, solicitándolo a la Unidad de Prevención de Riesgos, a través de su canal formal de correo electrónico, el que será informado una vez que se socialice el presente protocolo.

VII. Instrumentos De Medición para determinar Acciones Preventivas y Resolutivas.

Con el objeto de contar con instrumentos de medición de monitoreo cuantificable que sirvan como orientadores para determinar planes de acciones, priorizaciones y evaluaciones de impacto de la Política Preventiva y de las intervenciones de UGALS, se utilizan los siguientes:

-Tabla de Análisis de Criticidad de la Unidad de Ambientes Laborales Saludables: orientada a la categorización de los establecimientos y enmarcada en los tres ejes de gestión (promoción, prevención y resolución), se sustenta en tres indicadores relevantes: (i) la existencia de enfermedades profesionales de salud mental confirmadas por el organismo administrador; (ii) la cantidad de denuncias ingresadas a través del sistema VALS, en el marco de la Ley N°21.643; y (iii) el nivel de riesgo obtenido en la aplicación del Protocolo de Riesgos Psicosociales, determinado a partir de los resultados de los cuestionarios ISTAS-21 y CEAL-SM/SUSESOSO.

La ponderación integrada de estos tres componentes permite construir un indicador de criticidad, el cual constituye una herramienta objetiva, estandarizada, cuantificable y trazable para priorizar, focalizar y orientar la implementación de acciones de promoción, prevención y resolución del SLEPCH.

-DashBoard VALS: Es una interfaz visual que centraliza y presenta información clave (KPIs, métricas) de forma resumida y gráfica (gráficos, tablas) para monitorear el rendimiento de las denuncias VALS del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, en tiempo real, facilitando la toma de decisiones con el objeto de lograr un abordaje adecuado ya sea en implementación de planes y mejoras al presente Protocolo de Política Preventiva. El presente instrumento permite una comprensión global del funcionamiento de los VALS y acciones preventivas, permitiendo ver métricas importantes, con datos actualizados.

El Dashboard VALS constituye una herramienta objetiva, estandarizada, cuantificable y trazable para priorizar, focalizar y orientar la implementación de acciones de promoción, prevención y resolución del SLEPCH.

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 33 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

Título III: UNIDAD DE GESTIÓN DE AMBIENTES LABORALES SALUDABLES (UGALS) Y COMITÉ DE ANÁLISIS DE DENUNCIAS VALS (CAV).

I. UNIDAD DE GESTIÓN DE AMBIENTES LABORALES SALUDABLES (UGALS)

La Unidad de Gestión de Ambientes Laborales Saludables (UGALS), posee dos líneas de trabajos diferenciadores, por una parte, está la vertiente clínica y por otra la organizacional.

UGALS en su vertiente como dispositivo clínico, brinda acompañamiento como medida de resguardo y soporte emocional a las y los funcionarios. Por su parte, cumplen un rol preventivo y promocional, mediante la realización de talleres y elaboración de protocolos tales como, fallecimiento de funcionario, sobre ideación suicida de funcionario, entre otros. Ante situaciones de violencia en el trabajo cumplen un rol de contención a las y los funcionarios víctimas.

Por su parte, otra línea de UGALS, dice relación con la vertiente Organizacional, de este modo realiza asesorías en materias del presente Protocolo de Política de Prevención y Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo. También, realiza un trabajo de coordinación y brinda apoyo en la aplicación de prescripciones aportadas por el organismo administrador de la ley N°16.744 vinculado actualmente con el SLEPCH. Cumple a su vez, con acciones de soportes enmarcados en el respectivo Plan Anual Local (PAL), utilizando un criterio de establecidas para determinar los Establecimientos Educacionales que deben ser priorizados para el desarrollo de estrategias de concientización con el fin de obtener espacios educacionales saludables. Otra función, es la de realizar un acompañamiento a los Directores de Establecimientos Educacionales que tengan vigentes su respectivo Convenio de Desempeño ADP. Finalmente, cumple un rol de apoyo con los comités para la Aplicación del Cuestionario CEAL-SM-SUSES, dado que estos últimos deben de igual forma ser promotores del bienestar y salud mental de los funcionarios y actuar ante riesgos psicosociales.

METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN INDIVIDUAL Y/O FOCALIZADA

- Orientación y psicoeducación en materia de salud mental: aumentar disposición del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro a generar reuniones y entrevistas por parte de equipos técnicos en materia de ambientes saludables y salud mental, brindando información clara y concisa a los funcionarios y funcionarias que requieran resolver consultas.
- Acompañamiento socioemocional por denuncias VALS: frente a la denuncia, es fundamental brindar un acompañamiento más allá de responder la pertinencia o no de un proceso administrativo, por lo que, generar un programa de acompañamiento es prioridad para asegurar que la gestión de la denuncia es efectiva, junto con brindar contención y apoyo socioemocional a quienes se perciben afectados.
- Intervenciones focalizadas a unidades y/o equipos críticos: frente a denuncias que involucran a más de dos individuos y que tengan relación con una resolución ineficiente de conflictos o bien, involucren denuncias, se debe recomponer la interacción saludable entre los equipos, por lo que, en tales contextos, la intervención focalizada resulta clave.

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 34 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

- Intervenciones paralelas a procesos de denuncia: frente a una denuncia VALS independiente a que sea derivada a una gestión jurídica, se deben realizar intervenciones colectivas, focalizadas o individuales que deben ser implementadas y/o monitoreadas por el área de gestión de ambientes saludables.

Los funcionarios pertenecientes a UGALS deberán contar a su vez con los siguientes requisitos para ser parte de dicha Unidad:

- Conocimiento y/o formación en procedimientos disciplinarios y régimen de sanciones disciplinarias.
- No contar con sanciones impuestas en el marco de un procedimiento iniciado por denuncias de acoso laboral, sexual, o violencia en el trabajo.

II. COORDINADOR(A) DE UNIDAD DE GESTIÓN DE AMBIENTES LABORALES SALUDABLES (UGALS)

Su función será participar en la elaboración, sensibilización e implementación de la política de prevención a la que se refiere el Título II del presente Protocolo, así como también, de recepcionar y derivar las denuncias presentadas por funcionarios del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, sobre hechos constitutivos de acoso laboral, sexual, o violencia en el trabajo, debiendo registrar y llevar el seguimiento de los plazos de los procedimientos de investigación interna que se hayan instruido de conformidad a las disposiciones del Capítulo IV del presente Protocolo.

- Recepcionar las denuncias digitales (vals@epchinchorro.cl) y físicas que remitan las y los funcionarios del SLEPCH a través de los canales que se señalen en el presente protocolo.
- Derivar, en caso de que corresponda de acuerdo con el presente Protocolo, los antecedentes de una denuncia en contra del Director(a) Ejecutivo(a) a la Dirección de Educación Pública (DEP), para efectos de delegar la investigación interna a dicho órgano y llevar a cabo el respectivo procedimiento de remoción de acuerdo a la ley N°21.040.
- Planificar trimestralmente, en conjunto con los miembros de UGALS, instancias de socialización y diálogo sobre el presente Protocolo.
- Desarrollar, con la colaboración de la encargada de comunicaciones y otras áreas pertinentes, una campaña de sensibilización en donde se aborden conceptos, situaciones y dinámicas en torno al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Gestionar y realizar, previa revisión del Director(a) Ejecutivo(a), un calendario de capacitaciones dirigidas a todas las Subdirecciones y a todos los funcionarios del SLEPCH, las que tendrán por objeto abordar temáticas vinculadas con los principales problemas que se evidencien en el ejercicio de sus funciones. Se dará prioridad a las subdirecciones, unidades o Establecimientos Educacionales en las cuales se detecten situaciones de mayor violencia, en cualquiera de las manifestaciones o especies que se han mencionado en el presente Protocolo.



III. RESPETO AL PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD Y ACTOS CONSTITUTIVOS DE FALTA A LA PROBIDAD.

La coordinadora y el resto de los miembros de UGALS tendrán el deber de mantener absoluta confidencialidad respecto de todos los casos de que tuvieran conocimiento, así como también de la información personal de quienes hayan sido denunciados y se encuentran bajo sospecha de haber cometido una acción constitutiva de acoso sexual, laboral, violencia en el trabajo.

La información a la que tengan acceso será absolutamente reservada, a menos que un Tribunal de Justicia ordene, mediante resolución, que se remita ante esa autoridad los antecedentes que forman parte del expediente de investigación.

En caso de revelar a terceros información de esta índole, se aplicarán las sanciones administrativas o de carácter laboral que correspondan, según el estatuto al que pertenezca la o el denunciado por "divulgación". Que, para estos efectos, la infracción al deber de guardar reserva o confidencialidad configurará una falta a la probidad, según lo dispuesto tanto en el artículo 33 letra C de la ley N°21.109; y el Artículo 72 letra b) del Estatuto de los Profesionales de la Educación.

IV. PRINCIPIOS

La primera contención y escucha a la que se hace referencia a las funciones de UGALS, se llevará adelante con estricta sujeción a los principios de confidencialidad y evitando la revictimización del funcionario, proporcionando las directrices que le permitan tomar una decisión de manera responsable, contenida y guiada.

V. FACULTADES DEL COORDINADOR(A) DE UGALS EN LA ETAPA DE INSTRUCCIÓN DE UNA INVESTIGACIÓN INTERNA

La Coordinadora de UGALS tendrá amplias facultades y autonomía para consultar a la o el funcionario designado como fiscal frente a una denuncia por acoso laboral o sexual, sobre el estado de avance de la investigación y, requerir, en caso de que advierta un manifiesto atraso o hechos que hagan presumir que no terminará el procedimiento disciplinario dentro de los plazos que exige la ley, la celeridad de las diligencias investigativas, por medio del Director(a) Ejecutivo(a) del SLEPCH.

VI. COMITÉ DE ANÁLISIS DE DENUNCIAS VALS (CAV)

Es un organismo de carácter consultivo y asesor del Director(a) Ejecutivo(a), compuestos por la Coordinadora UGALS, funcionarios UGALS y el Encargado Jurídico del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro. Sus funciones son las siguientes:

-Reunirse a lo menos 02 veces a la semana para revisar la admisibilidad o no de las Denuncias presentadas por los funcionarios, sugiriendo medidas de solución alternativas, medidas de resguardos, instrucción de procedimientos disciplinarios con el objeto de investigar hechos constitutivos de acoso laboral o sexual con el objeto de establecer la respectiva responsabilidad administrativa y la medida disciplinarias pertinente. Se deberá levantar un acta y enviar el informe de sugerencias al Director(a) Ejecutivo(a), para que este último adopte lo que considere pertinente. No será aplicable, en caso de que el denunciado sea el Director(a) Ejecutivo(a), en tal evento, la denuncia deberá ser remitida a la Dirección de Educación Pública (DEP), para que esta lleve a cabo el respectivo procedimiento de remoción.

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 36 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

En caso de que algún denunciante o denunciado sea de mayor jerarquía o tenga una eventual influencia sobre los miembros del Comité (subdirector o Jefe de Gabinete) se plasmará esto en la respectiva acta y se derivará al Director(a) Ejecutivo(a) para que adopte la decisión que estime conveniente, esto sin el informe de sugerencias del CAV.

-Sostener reuniones bimestrales en conjunto con el Director(a) Ejecutivo(a), para efectos de analizar las situaciones de convivencia laboral, sin perjuicio, de reunirse de manera extraordinaria en caso de situaciones de gravedad o gran conflicto en la convivencia laboral.

-Proponer acciones en torno a la identificación y prevención de conductas o situaciones que atenten en contra de un ambiente laboral libre de violencia, acoso laboral, y sexual.

Cabe señalar que si algún miembro del CAV resulta ser denunciante o denunciado en un VALS debe inhabilitarse de formar parte del comité hasta que se resuelva el caso y no resulte con alguna medida disciplinaria en contra.

TÍTULO IV: PROCEDIMIENTOS PARA DENUNCIAS, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL, VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Son aquellas personas o sus representantes o Servicio que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora.

Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, sin perjuicio de las formas de notificación que se encuentran establecidas en ley en la sustanciación de los procedimientos disciplinarios y que deben aplicarse en estos.

Los funcionarios, en el contexto de una investigación por Acoso laboral o sexual por medio de un procedimiento disciplinario tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el fiscal del Sumario Administrativo.
- Cumplir con las medidas cautelares adoptadas por el fiscal del Sumario Administrativo.
- Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento Disciplinario.
- Respetar el principio de confidencialidad y no divulgar información al respecto de la Denuncia ni el Procedimiento Disciplinario.
- Cualquier otra que imponga la normativa vigente del Ordenamiento Jurídico Nacional.

A continuación, un cuadro con los intervenientes en un procedimiento por denuncia VALS:

Participantes	Se refiere a las personas, que intervienen durante el desarrollo de una investigación de acoso laboral o sexual, desde la recepción de la denuncia hasta la finalización del procedimiento disciplinario.
----------------------	---

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 37 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

Denunciante	Funcionario que presenta, de forma escrita, y con clara identificación de los intervinientes, una denuncia relacionada con la presunta ocurrencia de alguna de las situaciones descritas en el presente Protocolo sea o no la persona afectada por dichas conductas. También se le denominará denunciante, a aquel funcionario que efectúa una denuncia de manera verbal, con posterior ratificación por escrito.
Persona denunciada	Persona identificada como eventual responsable de la comisión de un hecho que reviste las características de acoso laboral, sexual, o violencia en el trabajo, en los términos del presente protocolo.
Persona afectada	Es la persona en quien recae o sufre la acción de acoso laboral, sexual, o violencia en el trabajo, según los términos del presente protocolo.
Testigo	Es una persona, que puede o no revestir la calidad de funcionario/a del SLEPCH, que se encuentra en condiciones de prestar una declaración sobre un determinado suceso o hecho que conoce personalmente o bien, del que tomó conocimiento por los dichos de otra persona.
Director(a) Ejecutivo(a)	Jefe de Servicio del SLEPCH, determina si da curso progresivo a las denuncias VALS o bien si decide investigar mediante la dictación de una resolución que instruye un procedimiento disciplinario. Dicta la resolución que resuelve absolver o aplicar una medida disciplinaria. Finalmente resuelve los recursos de reposición presentada tanto por inculpado como de persona afectada o víctima.
Fiscal	Funcionario(a) del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro que es designado por resolución fundada del Director(a) Ejecutivo(a), para realizar la sustanciación del respectivo Sumario Administrativo, con el objeto de investigar las denuncias por acoso laboral o sexual y proponer alguna medida disciplinaria o la

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 38 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

	<p>destitución cuando corresponda al Director(a) Ejecutivo(a). Cabe señalar que este, puede adoptar tanto medidas de resguardo como cautelares en el marco del procedimiento disciplinario, facultades exclusivas y excluyentes.</p>
Coordinador(a) UGALS	<p>Será el o la encargada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Recepcionar las denuncias por hechos constitutivos de acoso laboral, sexual, y violencia en el trabajo; -Derivar las denuncias y los antecedentes que se acompañen a ellas, a la Dirección de Educación Pública (DEP), en aquellos casos en que el denunciado(a) sea el Director(a) Ejecutivo(a). -Dar registro y seguimiento a los procedimientos disciplinarios en materia de acoso laboral o sexual que haya instruido el Director(a) Ejecutivo(a) velando porque se cumplan los plazos establecidos en la ley y el presente protocolo.
Comité de Análisis de Denuncias Vals (CAV)	<p>Es un organismo de carácter consultivo y asesor del Director(a) Ejecutivo(a), compuestos por la Coordinadora UGALS, funcionarios UGALS y el Encargado Jurídico del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro.</p>
Unidad de Gestión de Ambientes Laborales Saludables (UGALS)	<p>Unidad que cumple líneas de trabajo tanto vertiente clínica como organizacional. Realiza acompañamiento psicológico en los funcionarios víctimas y trabajo de coordinación con el organismo administrador de la ley N°16.744 vinculado actualmente con el SLEPCH.</p>
Funcionarios	<p>Los funcionarios, en el contexto de un procedimiento disciplinario en materia de acoso laboral, sexual tendrán a lo menos, las siguientes obligaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el Fiscal. b) Cumplir con las medidas cautelares adoptadas por el Fiscal. c) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación. d) El deber de confidencialidad y por consiguiente no divulgar la información referente al procedimiento disciplinario



	e) Cualquier otra que imponga la normativa vigente en el Ordenamiento Jurídico Nacional.
--	--

I. PRINCIPIOS PROCEDIMENTALES.

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 los funcionarios, 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.

No discriminación

El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

No revictimización o no victimización secundaria

Los funcionarios (Coordinadora UGALS) receptoras de denuncias, UGALS, y los fiscales que sustancien el respectivo Sumario Administrativo dispuestos por el Director(a) Ejecutivo(a) del SLEPCH deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento disciplinario, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección cuando corresponda.

Confidencialidad

Impone el deber de los participantes y de todo funcionario en general del SLEPCH de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o Contraloría General de la República en el ejercicio de sus funciones.

Imparcialidad

Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento disciplinario como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 40 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

Celeridad

El procedimiento disciplinario 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.

Razonabilidad

El procedimiento disciplinario debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

Colaboración

Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

Debido Proceso

El procedimiento disciplinario debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho 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 protocolo.

II. DENUNCIA.

Todo funcionario o funcionaria de cualquier Subdirección, Unidad, Establecimiento Educativo que administra el Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro que sufra o tome conocimiento de una o más conductas constitutivas de acoso sexual, acoso laboral, de violencia en el trabajo, tiene el derecho a realizar su denuncia por sí o por interpósita persona, de forma verbal o escrita, ante el empleador o ante la Dirección de Educación Pública cuando el denunciado sea el Director(a) Ejecutivo(a).

La denuncia escrita (Anexo- Formulario) presentada ante el SLEPCH deberá remitirse a través de la casilla electrónica dispuesta para tales efectos: vals@epchinchorro.cl

La o el Coordinador(a) UGALS será la responsable de recepcionar las denuncias de las y los funcionarios, y derivar los antecedentes al Director(a) Ejecutivo(a) o a la Dirección de Educación Pública (DEP), según corresponda.

Si la denuncia se efectúa verbalmente, esta deberá ser ratificada posteriormente por la persona denunciante, mediante la respectiva firma del formulario escrito.

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 41 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

2.1- REQUISITOS DE LA DENUNCIA

Para formalizar la denuncia **se debe utilizar el formulario establecido en el presente procedimiento, completado en letra imprenta y enviado al correo electrónico vals@epchinchorro.cl**. El formulario de denuncia será difundido y puesto a disposición de todos los funcionarios que sean parte del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro y se encontrará disponible en la página web del SLEPCH. La denuncia deberá contar a lo menos con las siguientes menciones:

- a) Individualización de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal. En caso de que la denuncia se efectúe por interpósoita persona, distinta a la afectada, deberá indicar el cargo o representación que invoca.
- b) Individualización de la o las personas denunciadas.
- c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denuncia sea un tercero externo a la organización, indicar la relación que los vincula.
- d) Descripción o relación de los hechos que se denuncian, procurando señalar la mayor cantidad de detalles necesarios para su acertada comprensión, así como fecha y lugar de los hechos acontecidos.
- e) Acompañar o mencionar los antecedentes probatorios y documentos que le sirvan de fundamento. Individualizar a los testigos en el formulario.
- f) Identificación y firma de quien denuncia. Sin perjuicio del deber de resguardo de la confidencialidad, que es propio del presente protocolo. La identificación del o la denunciante frente al SLEPCH será un requisito indispensable para la procedencia de la denuncia, toda vez que será responsabilidad del o la funcionario(a) otorgar los antecedentes mínimos señalados en el presente procedimiento.

2.2- ANÁLISIS DE ADMISIBILIDAD

El Director(a) Ejecutivo(a) podrá solicitar asesoría técnica al Comité de Análisis de Denuncias VALS (CAV), quienes en su conjunto evaluarán y propondrán al Director(a) Ejecutivo(a) estrategias inmediatas de acción y evaluarán la admisibilidad de la denuncia, sólo respecto a los requisitos de forma ya mencionados

El Director(a) Ejecutivo(a), conforme a la ley, tendrá un plazo de tres días hábiles contados desde la recepción de la denuncia para resolver si la tendrá por presentada.

En caso de que el denunciado sea el Director(a) Ejecutivo(a), esta deberá ser remitida de forma obligatoria por el o la coordinadora UGALS en un plazo 24 horas a la Dirección de Educación Pública (DEP).

En caso de que la denuncia no cumpla con los requisitos mínimos, el o la coordinadora UGALS podrá requerir al o la denunciante para que, en un plazo de 5 días hábiles, subsane la omisión o complemente la información, para lo anterior de no ser entregados los nuevos antecedentes, se tendrá la denuncia por desistida.

Las denuncias pueden encontrarse en las siguientes circunstancias:

a) Denuncia acogida

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 42 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

En el caso de que la denuncia resulte acogida corresponderá instruir la realización de un procedimiento administrativo disciplinario, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

La notificación y continuidad del proceso administrativo disciplinario estará sujeto a los plazos que se determine en la ley N°18.834. Como consecuencia de lo anterior el Director(a) Ejecutivo(a) del servicio Local de Educación Pública de Chinchorro deberá emitir la resolución exenta que instruye el respectivo procedimiento disciplinario y nombrar a un funcionario(a) como fiscal.

Finalmente, el o la coordinador(a) UGALS deberá informar en un plazo no superior a 03 días hábiles desde la recepción de la denuncia a la persona denunciante, indicando el tipo de proceso investigativo definido para la denuncia.

b) Denuncia desestimada

Si al término del análisis de admisibilidad la denuncia resulta que no es posible determinar la existencia de violencia, maltrato, acoso laboral y/o sexual de acuerdo con la definición conceptual que se establece en el presente Protocolo u otro motivo, el Director(a) Ejecutivo(a) del SLEPCH deberá dictar la respectiva resolución fundada que resuelve la desestimación de la denuncia (VALS), este acto administrativo debe ser notificado al funcionario denunciante dentro del plazo de 05 días hábiles.

Es menester señalar que, en el caso de que los antecedentes no sean constitutivos de violencia, acoso laboral o sexual, pero sí se evidencien dinámicas relaciones poco saludables o se requieran estrategias específicas que promuevan el bienestar de las partes involucradas, el Director(a) Ejecutivo(a) tendrá el deber de instruir a UGALS la elaboración de un plan de trabajo que brinde soporte y defina acciones de conciliación y/o mediación.

c) Denuncias falsas, infundadas o malintencionadas

En la eventualidad de constatarse que una denuncia sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar al denunciado o denunciada, podrá el Director(a) Ejecutivo(a) instruir el respectivo Sumario Administrativo para que se pueda adoptar las medidas o sanciones que establezca el estatuto correspondiente.

III. PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS CON EL OBJETIVO DE INVESTIGAR Y SANCIONAR CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL.

3.1- ADMISIBILIDAD Y LA COMISIÓN DE ANÁLISIS

El Director(a) Ejecutivo(a) podrá solicitar asesoría técnica al Comité de Análisis de Denuncias VALS (CAV), cuyos miembros en su conjunto evaluarán y propondrán cuando sea pertinente estrategias inmediatas de acción al Jefe de Servicio del SLEPCH.

3.2-INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

En caso que de los antecedentes aportados se desprenda que los hechos

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 43 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

denunciados son o puedan ser constitutivos de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, la Dirección Ejecutiva, en la misma resolución exenta que admite a tramitación la denuncia y dentro del mismo plazo, ordenará instruir el procedimiento disciplinario y designará a una persona como fiscal o investigadora, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer eventuales responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

Se propenderá a que el o la fiscal tenga los conocimientos y la calificación adecuada, incluyendo la formación en igualdad de género, a fin de indagar de la manera más adecuada posible.

3.3- ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROCEDIMIENTO.

Las personas que intervengan en la aplicación de los procedimientos de denuncia, investigación y sanción, deben estar capacitadas en igualdad de género y ser reconocidas por los funcionarios y funcionarias en este aspecto. Los actores clave implicados en la aplicación del procedimiento deben contar con sensibilización y formación en igualdad de género e irreprochable conducta en estas materias.

3.4- MEDIDAS CAUTELARES Y DE RESGUARDO EN EL TRANSCURSO DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

En el curso de un sumario administrativo el fiscal podrá dictar medidas cautelares como suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad, al o a los inculpados.

En el caso de sumarios administrativos por materia de acoso laboral y/o sexual, el fiscal podrá: *"En caso de que el sumario se adopte por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas. Para ello deberá considerar 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 la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado".*

Es decir, el fiscal para decretar una medida de resguardo deberá realizar una ponderación del caso, considerando tres elementos:

- 1) Gravedad de los hechos imputados;
- 2) Seguridad de la persona denunciante; y,
- 3) Posibles derivadas de las condiciones de trabajo.

El fiscal ante la ponderación de los elementos anteriormente señalados podrá decretar una o más medidas de resguardo, por ejemplo:

- 1) Separación de espacios físicos;
- 2) Otorgamiento de Atención psicológica temprana para la persona denunciante.

Sin perjuicio del resultado del procedimiento administrativo, las áreas pertinentes, 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. A su vez, en el caso de los establecimientos educacionales, desde el Servicio Local se deberá realizar

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 44 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

acompañamiento, y el resguardo del ambiente educativo transversal en dichas unidades, a través de profesionales que componen UGALS, Convivencia Escolar, Asesores técnicos, entre otros profesionales que puedan colaborar con dicha labor.

3.5- DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS O PERSONAS AFECTADAS EN LOS PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, 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.

3.6- PROHIBICIÓN DE INVESTIGACIONES NO ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE PROTOCOLO.

Queda estrictamente prohibido que cualquier funcionario realice investigaciones informales con ocasión a denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. En tal sentido, en materia de violencia en el trabajo en los establecimientos educacionales deberán aplicarse los protocolos y reglamentos internos de cada uno de ellos.

Los Directores o Directores o Encargados ni funcionarios de Establecimientos Educacionales, no pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, la facultad de realizar investigaciones internas en materia de acoso laboral y/o sexual. Por consiguiente, si algún funcionario se le acercase para comunicar su interés de denunciar, este deberá orientarlo para que lo realice mediante el formulario de denuncia VALS que se encuentra a disposición en la respectiva página web del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro. En tal caso, el director o encargado o funcionario tendrá el deber de confidencialidad y no comunicar a ningún otro funcionario la intención de la persona de denunciar por VALS, de lo contrario arriesgará responsabilidad administrativa.

3.7- SANCIONES APLICABLES

- **Funcionarios regidos por el Estatuto Docente, Ley N°19.070:** Atendida la gravedad de los hechos, podrá aplicarse lo prevenido en el Estatuto Docente, art. 72 letra b), el cual señala: "que los profesionales de la educación dejarán de pertenecer a la dotación por falta a la probidad o conducta inmoral, establecidas fehacientemente de acuerdo con el procedimiento regulado en los arts. 129 al 145 del Estatuto Administrativo. Así, las sanciones ya indicadas están en el art. 121, por tanto, quedan fuera de la aplicación."
- **Funcionarios regidos por el Estatuto de Asistentes de la Educación Pública, Ley N°21.109:** Atendida la gravedad de los hechos, podrá aplicarse lo prevenido en el art. 33 letra c) del Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública, que señala: que los asistentes de la educación dejaran de pertenecer a la dotación por falta a la probidad o conducta inmoral establecidas fehacientemente en sumario administrativo de acuerdo con el Título V del Estatuto Administrativo, en lo que fuere pertinente.
- **Funcionarios regidos por el Estatuto Administrativo, Ley N°18.834:** Atendida la

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 45 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

gravedad de los hechos, podrá aplicarse cualquiera de las medidas disciplinarias del referido cuerpo normativo, esto es, Censura; Multa; Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y Destitución. Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y si correspondiese las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes. Sin perjuicio, tratándose de conductas constitutivas de acoso sexual, deberá atenderse a lo prevenido en el artículo 125 letra b), en relación a la letra l) del artículo 84, del DFL 29 de 2004.

Hay que recordar que, la sanción aplicada debe guardar relación, ser proporcional y ajustarse a los hechos imputados. Correspondrá aplicar las sanciones con ecuánime severidad, tomando en consideración las circunstancias atenuantes y agravantes que concurren en los hechos.

Es importante tener presente que la aplicación de cualquiera de estas medidas disciplinarias sólo puede materializarse como consecuencia de la instrucción previa de alguno de los procedimientos establecidos para el efecto, como son: la Investigación sumaria y el Sumario administrativo. Estos son los dos medios o procedimientos para hacer efectiva la responsabilidad administrativa de las y los funcionarios públicos que contempla el Estatuto Administrativo, ley N°18.834.

3.8- PERSONAL CONTRATADO A HONORARIOS

En los contratos a honorarios que se celebren, se impone al prestador o prestadora de servicios, respetar el principio de probidad administrativa y la prohibición de incurrir en las conductas constitutivas de violencia, acoso laboral y/o sexual, reguladas en este protocolo, el que se entenderá formará parte del respectivo contrato en lo que dice relación con la investigación de los hechos denunciados.

De acreditarse conductas constitutivas de violencia, acoso laboral y/o sexual, imputable al prestador o prestadora de servicios, constituirá incumplimiento grave del contrato, dando derecho al SLEPCH de poner término anticipado al mismo.

3.9- INDEPENDENCIA DE RESPONSABILIDADES

Corresponde al Director(a) Ejecutivo(a) del SLEPCH arbitrar las medidas destinadas a poner en conocimiento del Ministerio Público o ante Carabineros o Policía de Investigaciones o los Tribunales de Justicia con competencia en materia penal, en su caso, los crímenes o simples delitos, y a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, de acuerdo con la obligación impuesta en el artículo 61, letra k), del Estatuto Administrativo.

Lo anterior, es sin perjuicio de lo previsto en el inciso final del artículo 139 del mismo cuerpo normativo, conforme al cual, cuando los hechos investigados y acreditados en un sumario administrativo pudieren importar la perpetración de delitos, el informe o vista fiscal deberá contener, también, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria, independientemente que los afectados hayan reparado el daño causado, correspondiendo a la instancia judicial, exclusivamente, calificar esa materia.

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

El Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 46 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

investigación de acoso sexual o laboral -denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

V. PROHIBICIÓN DE REPRESALIA Y USO DE INFLUENCIAS

Se prohíbe toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra el presunto afectado o afectada, personas que efectúen alguna de las denuncias, testifiquen, ayuden o colaboren en la investigación de los hechos denunciados. En la eventualidad de constatarse incumplimiento de la prohibición antes señalada (contando con los antecedentes que le sirvan de sustento), se deberá instruir el respectivo procedimiento disciplinario en contra de los funcionarios o bien elevar los antecedentes a la DEP en el caso de estar involucrado la o el Director Ejecutivo del SLEPCH.

Así mismo, se prohíbe que exista influencias por parte de los denunciados o cualquier persona para evitar instruir procedimientos disciplinarios en materia de acoso laboral y sexual cuando efectivamente corresponda, como también utilizar su influencia para someter a procedimiento disciplinario en materia de acoso laboral y sexual cuando por los antecedentes no lo amerita. La transgresión del presente párrafo generará las responsabilidades administrativas previo sustanciación de procedimiento disciplinario.

TÍTULO V: GESTIONES DE ACOMPAÑAMIENTO Y SOPORTE EMOCIONAL

I. APOYO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO Y SLEPCH:

La administración del Establecimiento y el SLEPCH, deberá poner a disposición dispositivos³ de acompañamiento y protección a aquellos que han sido afectados por un suceso de violencia, pudiendo activar soporte interno (Unidad de Gestión de Ambientes Laborales Saludables) y externos, tales como Organismo Administrador de la Ley y otras entidades dispuestas en cada caso.

II. DISPOSITIVO INTERNO: UNIDAD DE GESTIÓN DE AMBIENTES LABORALES SALUDABLES (UGALS)

Desde la UGALS se busca instalar una cultura organizacional de respeto mutuo, inclusiva y de no discriminación, apuntando hacia mejorar los grados de satisfacción, calidad de vida y bienestar de las comunidades educativas. En esta misma línea, resulta necesario e indispensable formular un programa de intervención que pueda impactar de forma positiva en la gestión de ambientes educativos saludables y que, a su vez contribuya a una cultura organizacional centrada en el bienestar y la salud mental de todos los equipos del Servicio de Educación Pública Chinchorro.

Asimismo, desde la Unidad de Gestión de Ambientes Laborales Saludables, se desprenden los siguientes dispositivos, los cuales, se encuentran orientados en abordar e intervenir de forma integral las temáticas relacionadas al Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo.

- Acompañamiento, asesoría y monitoreo de los establecimientos educacionales.

³ Para conocer más sobre dispositivos de salud, revisar Resolución Exenta N°5044, de 01 de junio de 2023, que aprueba "Guía de Promoción de Salud y Autocuidado para funcionarios y funcionarias SLEPCH"



- Dispositivo focalizado de atención y contención psicológica a disposición de funcionarias y funcionarios que así lo requieran.

III. DISPOSITIVOS EXTERNOS DE SOPORTE EN MATERIA DE SALUD MENTAL

El Servicio Local establece bajo Resolución Exenta N°5044, de 2023, una Guía de Promoción de Salud y Autocuidado para funcionarios y funcionarias pertenecientes al Servicio Local, en donde se exponen los dispositivos de atención a los que puede acceder cada integrante del equipo, destacando los siguientes:

- Unidad de intervención en crisis (Organismo administrador de la ley).
- Estudio de Enfermedad Profesional (Organismo administrador de la ley).
- Hospital Digital y Programa Saludable Mente.

IV. GESTIONES LOCALES DE CADA ESTABLECIMIENTO

De acuerdo con cada situación e independiente al resultado tras cada de cada denuncia, el Establecimiento, por medio de las áreas técnicas deberán implementar acciones que permitan fortalecer las relaciones interpersonales entre el funcionariado, promoviendo un ambiente de respeto y buen trato entre todos los actores de la comunidad educativa.

V. APOYO Y COLABORACIÓN

Los profesionales, asistentes, colegas, compañeros o compañeras de trabajo deberán apoyar en caso necesario a la persona afectada, brindando respaldo o representación en caso de tener conocimiento (deber de informar al servicio las conductas que sean constitutivas de acoso laboral o sexual), para activar el presente protocolo de actuación, así como prestar declaración en caso de establecer los hechos mediante procedimiento sumarial.

JVA/RFF/fcm

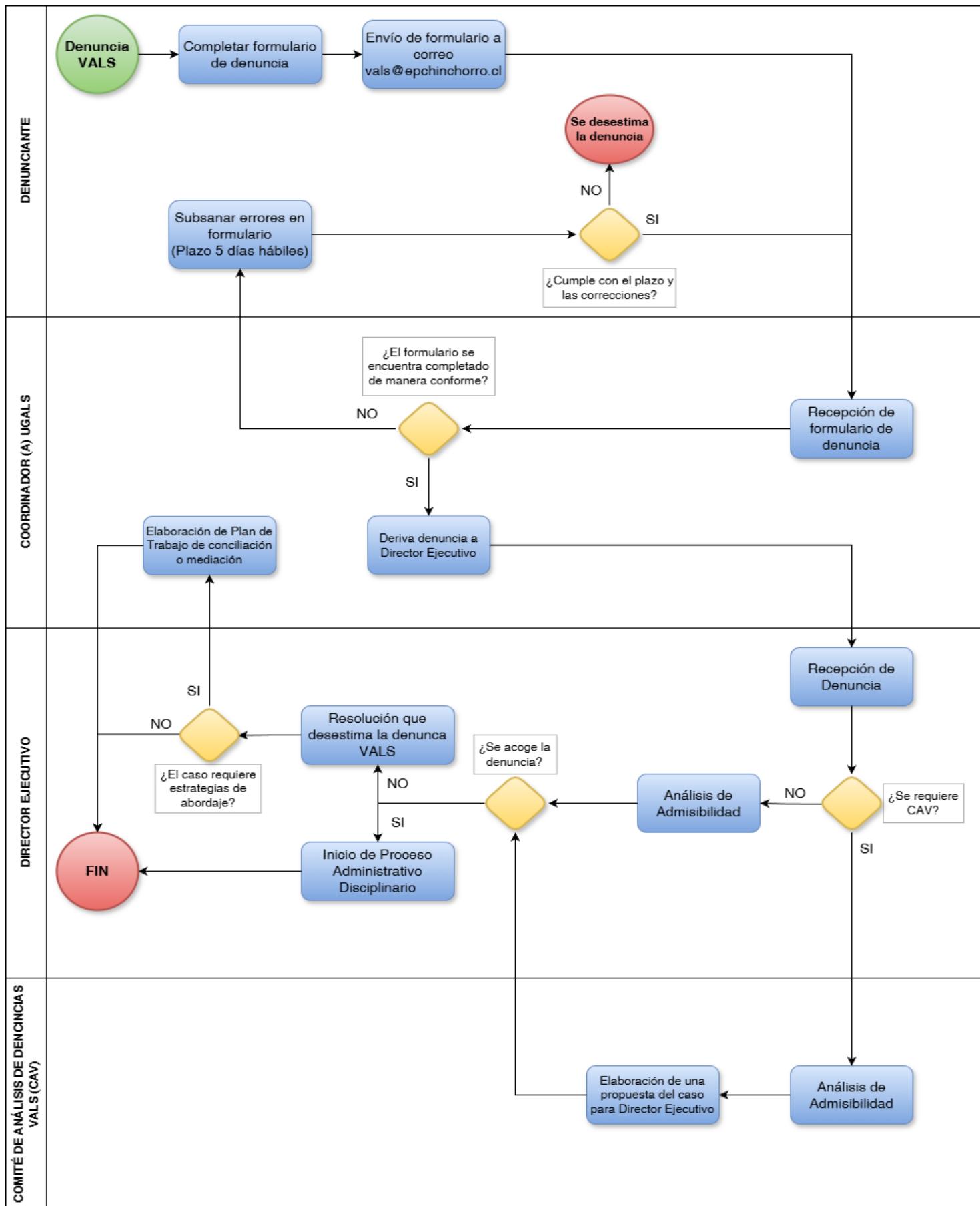


Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 48 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

FLUJOGRAMA



JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 49 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

ANEXO

ANEXO: FORMULARIO DE DENUNCIA.

INSTRUCCIONES GENERALES:

- Completar el presente formulario utilizando letra imprenta.
- Completar todos los datos del presente formulario con información verídica. Hacer envío del presente formulario al correo vals@epchinchorro.cl.
- En caso de no encontrarse totalmente completo, será regresado para su subsanación teniendo el denunciante un plazo de 05 días hábiles fatales para corrección, de lo contrario se tendrá como desistida la denuncia.
- Recordar que toda denuncia que sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar a la o las personas denunciadas, acarreará la responsabilidad administrativa del o la funcionaria denunciante, incluso significar su eventual destitución, previa sustanciación del respectivo procedimiento disciplinario.
- En caso de ser funcionario perteneciente a un Establecimiento Educativo y sufrir de violencia en el trabajo ejercida por terceros (no funcionarios), debe activar el reglamento interno y protocolos propios de su establecimiento educativo, no debiendo utilizar el presente procedimiento de denuncia VALS.

INDIQUE TIPO DE CONDUCTA DENUNCIADA. (MARQUE CON UNA X)

Considere en su denuncia, la descripción de las siguientes conductas establecidas Protocolo de Política Preventiva y Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo del SLEPCH:

- a. Acoso laboral: Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno 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 el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- b. Acoso Sexual: El que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- c. Violencia en el trabajo ejercida por terceros: Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros.

FORMULARIO DE DENUNCIA

1. TIPO DE DENUNCIA (marque con una "x")		
Acoso Sexual	Acoso Laboral	Violencia laboral

2. IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE		

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 50 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

Afectado/a (persona sobre quien recae la acción)

Denunciante (persona que presenta denuncia por afectado)

2.1 DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre completo	
Rut	
Cargo o labor que desempeña	
Unidad donde trabaja	
Establecimiento al que pertenece	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico	

2.2 DATOS DEL DENUNCIANTE (sólo llenar en el caso que el denunciante no sea la o él afectado directo)

Nombre completo	
Cargo o labor que desempeña	
Unidad donde trabaja	
Establecimiento al que pertenece	
Correo electrónico o teléfono contacto	

2.3 DATOS DEL DENUNCIADO/A 1

Nombre completo	
Cargo o labor que desempeña	
Unidad donde trabaja	
Establecimiento al que pertenece	
Posición laboral respecto del afectado/a (marque con una "X")	<input type="checkbox"/> Jefatura directa <input type="checkbox"/> Cargo superior al jefe directo <input type="checkbox"/> No es jefe ni cargo superior <input type="checkbox"/> Cargo inferior

2.4 DATOS DEL DENUNCIADO/A 2

Nombre completo	
Cargo o labor que desempeña	
Unidad donde trabaja	
Establecimiento al que pertenece	
Posición laboral respecto del afectado/a (marque con una "X")	<input type="checkbox"/> Jefatura directa <input type="checkbox"/> Cargo superior al jefe directo <input type="checkbox"/> No es jefe ni cargo superior <input type="checkbox"/> Cargo inferior

3. FRECUENCIA DEL ACOSO O VIOLENCIA

Señale la frecuencia de los hechos que mencionara, días, meses, semanas etc.

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
 Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
 Fecha: 19/01/2026
 CVE: k3932cd11dc1901
 Páginas verificadas: 51 de 54
 Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

4. NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

Relate el o los hechos de forma precisa, señalando espacio y tiempo, en el cual habría sido víctima de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo (señalar nombres, lugares, fechas, tiempo desde el cual es afectado o afectada por el acto denunciado y otros detalles que complementen la denuncia).

- Al relatar los hechos, utilice un orden cronológico.
- Mencione y acompañe, cuando sea posible, las pruebas que le sirvan de fundamento.
- No sirve con utilizar descripciones genéricas como "me insultó", "me realiza malos tratos", "tiene conductas inadecuadas", entre otras. Se debe describir la conducta. Advertencia, se procederá a dar un Ejemplo inspirado en un hecho real que cumple con la narración circunstanciada de los hechos: "El martes 13 de febrero de 2026 el funcionario Perico Los palotes me gritó frente a otros compañeros de trabajo en la sala de clases del 4to medio Z del Liceo Gastronómico , lo siguiente: *"Eres un imbécil, retrasado mental cómo se te ocurre hacer esto"*, a su vez me levanta el dedo de al medio de la mano derecha en dirección a mi rostro y procede a retirarse de la sala".

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 52 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

5. EVIDENCIAS Indique/enumere la evidencia o elementos probatorios, en caso de existir, que tenga a su disposición y que acompañe o acompañará a su denuncia.
--

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 53 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901

TESTIGOS			
Nombre completo	Correo electrónico	En caso de ser funcionario/a SLEPCH, indique función.	Número de contacto

Para acreditar su denuncia, marque con una X los respaldos con los que cuenta:

- Testigos - Fotografías y/o videos - Correos electrónicos
- Informe médico - Documentos - Ningún antecedente

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE O AFECTADA

Nombre Completo	Firma	Fecha de la denuncia

- 2. DÉJESE ESTABLECIDO**, que, el presente Protocolo será aplicable a todos los Establecimientos Educacionales dependientes del Servicio Local Educación de Chinchorro.
- 3. DÉJESE SIN EFECTO**, las resoluciones exentas N°5792 de fecha 29 de julio de 2024 y la N°5945 de fecha 02 de agosto de 2024.
- 4. ESTABLÉZCASE**, que el presente Protocolo comenzará a regir desde la fecha en que se encuentre totalmente tramitado el acto administrativo que lo aprueba.
- 5. REMÍTASE**, copia de la presente resolución exenta a todas las Direcciones de los Establecimientos Educacionales, con la finalidad que conozcan y apliquen el presente Protocolo.
- 6. PUBLÍQUESE**, el texto íntegro de la presente resolución en el sitio web del Servicio Local Educación Pública de Chinchorro, <https://chinchorro.educacionpublica.cl/>

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

JULIO VERDEJO AQUEVEQUE
FIRMA DIRECTOR EJECUTIVO SUPLENTE
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE CHINCHORRO

Distribución:

- Todas la Unidades Educativas dependientes del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro.
- Todas las Subdirecciones del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro.
- Archivo de manuales y procedimientos de la Subdirección de Gestión de personas.
- Unidad Jurídica
- Dirección ejecutiva
- Oficina de partes.

JVA/RFF/fcm



Documento con Firma Digital Avanzada
Firmante: JULIO FRANCISCO VERDEJO AQUEVEQUE
Fecha: 19/01/2026
CVE: k3932cd11dc1901
Páginas verificadas: 54 de 54
Plataforma Digital - Oficina de Partes



k3932cd11dc1901