

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	N° de versión	001
		Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

**SANTA
CORINA**

Cerrillos | Estación Central | Maipú

PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

**DEPARTAMENTO JURÍDICO
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA SANTA CORINA**

<i>Validado por</i>	<i>Revisado por</i>	<i>Elaborado por</i>
 Ignacio Cáceres Pinto Director Ejecutivo	 María Victoria Poblete Subdirectora de Planificación y Control de Gestión- Encargada de género	 Sofía Nogueira Muñoz Jefa del Departamento Jurídico
	 María Eugenia Newman Subdirectora de Gestión y Desarrollo de personas	 Claudio Carrasco Figueroa Encargado del Departamento de Control de Gestión, Procesos y Riesgos
		 Pedro Rivera Alarcón Abogado del Departamento Jurídico

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	Nº de versión	001
		Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

ÍNDICE

I.	Introducción	2
II.	Ficha del Procedimiento.....	3
III.	Principios Orientadores.....	5
IV.	Conceptos claves.....	6
V.	Actores y responsables.....	11
VI.	Enfoques para la Prevención en Contexto Educativo	11
VII.	Gestión preventiva	13
VIII.	Identificación de los factores de riesgo.....	13
IX.	Medidas para la prevención.....	14
X.	Carácter preventivo.....	15
XI.	Modelamiento Procedimiento	16
A.	Identificación del procedimiento	16
B.	Diagrama procedimiento Denuncia de la Violencia, Acoso Laboral y Sexual	17
C.	Detalle actividades	18
XII.	Anexos	26
	Anexo N°1: Formulario de denuncia	26
	Anexo 2: Comprobante de recepción	29
XIII.	Control de cambios	31

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	N° de versión	001
		Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

I. Introducción

Desde el inicio, la preocupación del Servicio Local de Educación Pública Santa Corina (SLEPSC) ha sido mantener los medios formales necesarios de actuación ante la ocurrencia de situaciones relacionadas a la violencia y/o acoso tanto laboral como sexual. En ese sentido, se han formalizado las instancias para efectuar las respectivas denuncias conforme a los lineamientos y orientaciones entregadas desde la Dirección Nacional de Servicio Civil, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y aquellas emanadas desde la Administración Central.

Sin embargo, el esfuerzo y compromiso del SLEPSC es ir en búsqueda de la mejora continua de sus procesos, planteando acciones cercanas y accesibles a su personal, preocupándose al mismo tiempo de mantener procedimientos actualizados a la realidad institucional y social y a la regulación nacional.

Por eso, una de las preocupaciones y desafíos, no se enmarca solo en la presencia de procedimientos y/o protocolos, sino que también en establecer y desarrollar una cultura preventiva, entregando los mecanismos y conocimientos necesarios a todo su personal, propendiendo a mejorar la calidad de vida laboral, mantener sanos ambientes laborales, libres de discriminación y cualquier conducta abusiva dentro de la organización.

Otro de los desafíos, es ejercer acciones preventivas en relación con los diferentes tipos de violencia de género que hoy se hacen presente socialmente. En efecto, se pretende contribuir con la disminución de las inequidades, brechas y barreras de género, considerando que los roles de género repercuten en los espacios laborales, potenciando situaciones en las cuales “lo femenino” queda subordinado, perdiendo valor en este entorno. A pesar de entender que, tanto hombres como mujeres pueden sufrir situaciones que afecten su dignidad y oportunidades de desarrollo laboral y/o empleos, las mujeres, en su mayoría, suelen ser más afectadas, dada la asimetría de poder que se presenta culturalmente en estas situaciones de violencia laboral, las cuales suelen ser normalizadas o minimizadas.

Por esta razón, el propósito de confeccionar este protocolo es orientar a todo el personal del SLEPSC en la identificación de conductas que atenten contra la integridad física o psíquica en el ámbito laboral, activar el protocolo de denuncia y sanción del, acoso sexual y/o laboral de manera oportuna y conforme al proceder administrativo, asegurar la igualdad y equidad de género, estableciendo definiciones y ejemplos, fijándolo en sus valores, en sus normas, objetivos y estrategias, evitando así situaciones o hechos que las atenten y establecer una cultura preventiva.

La aplicación del presente protocolo y su alcance considera a todo el funcionariado independiente de su Calidad Jurídica Contractual, incluidos/as Jefes/as de Servicio, estudiantes en práctica, y trabajadores/as subcontratados/as que presten servicios al Servicio Local Santa Corina.

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina		N° de versión	001
			Fecha	31/07/2024
			Páginas	31

II. Ficha del Procedimiento

NOMBRE DEL PROCESO	N° de REX	FECHA VIGENCIA	VERSIÓN
Denuncia y sanción de la violencia, acoso laboral y sexual en el trabajo (VALS).		31-07-2024	01
OBJETIVO DEL PROCESO			
<p>Orientar al personal, indistintamente de su situación laboral y/o contractual con el SLEPSC, en su accionar frente a situaciones de acoso laboral, sexual, violencia en el trabajo, discriminación y desigualdad laboral, con el objeto de generar mecanismos de regulación social interna en las relaciones interpersonales y laborales del Servicio, asegurando una cultura de buen trato, dignidad, condiciones de respeto y propensa a la igualdad de género.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Disponer de los instrumentos adecuados para brindar espacios de orientación al personal del SLEPSC en caso de enfrentarse a una situación que implique un atentado contra su dignidad, a través de instancias de denuncias y sus respectivos canales de recepción. ▪ Gestionar las denuncias que se realicen, activando instancias de acogida para la víctima, procesos de investigación, y aplicar sanciones a través de procesos disciplinarios, según corresponda, de conformidad a la normativa e instrucciones aplicables vigentes. ▪ Propender a una cultura preventiva en esta materia, a través de la detección y mitigación de factores de riesgo, comprometiendo el desarrollo de acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato, igualdad de género y la protección de los derechos fundamentales, identificando las conductas y/o actitudes que puedan afectar directa o indirectamente el clima laboral y la calidad de vida del personal. ▪ Instalar un ambiente laboral libre de prejuicios y estereotipos sexistas, estableciendo igualdad de derechos entre las personas que trabajan en y para la institución. ▪ Identificar situaciones que puedan ubicarse en el marco de la violencia de género, a fin de gestionar procedimientos que las eviten y generar acciones que las erradiquen. 			
INPUT/ENTRADAS		OUTPUT/SALIDAS	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientaciones Dirección Nacional de Servicio Civil. ▪ Orientaciones Ministerio de la Mujer y Equidad de Género ▪ Marco Normativo ▪ Formulario de denuncia 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medidas preventivas ▪ Medidas precautorias ▪ Medidas disciplinarias 	
ACTORES RELEVANTES			
<p>Víctima Persona denunciante Persona denunciada - Agresor Funcionario/a de la Oficina de Atención de Personal.</p>			

 <p>Servicio Local de Educación Pública Santa Corina</p> <p>Ministerio de Educación</p>	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina		N° de versión	001
			Fecha	31/07/2024
			Páginas	31

Jefatura Superior del Servicio Fiscal - Investigador
ALCANCE
Este Protocolo se aplicará a todo el funcionariado independiente de su Calidad Jurídica Contractual, incluidos/as Jefes/as de Servicio, estudiantes en práctica, y trabajadores/as subcontratados/as que presten servicios al Servicio Local Santa Corina.
NORMATIVA APLICABLE
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Constitución Política de la República de Chile. ▪ Ley Nº 18.575, del Ministerio del Interior, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, artículo 52º, que instruye el Principio de probidad administrativa. ▪ Ley Nº 18.834, del Ministerio del Interior, que Aprueba Estatuto Administrativo y prohíbe a todo funcionario(a) realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios(as), se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual (artículo 84 letra L) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (artículo 84 letra M). ▪ Ley Nº 20.005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, para funcionarios(as) municipales y el Código de Trabajo. ▪ Ley Nº 20.607, del Ministerio del Trabajo y Previsión, que Tipifica y Sanciona las Prácticas de Acoso Laboral, modificando el Estatuto Administrativo para funcionarios(as) municipales y Código del Trabajo. ▪ Ley 21.643, modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo (LEY KARIN) ▪ Instructivo Presidencial 001, de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado. ▪ Instructivo Presidencial N°006 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, de 2018. ▪ Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, de 2015, del Servicio Civil y su actualización 2018. ▪ Modelo de protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo del Instituto de Seguridad Laboral. ▪ Dictámenes de la Contraloría General de la República, números 34325/06, 19.327/08; 36.766/09; 2233/11; 4645/11, E516610N24 y demás aplicables. ▪ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	N° de versión	001
		Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

- Convenio sobre la violencia y el acoso, convenio C190 de la OIT, firmado en junio de 2019.
- Resolución Exenta N°69, aprueba actualización del cuarto plan nacional de igualdad entre hombres y mujeres 2018-2030, del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
- Guía perspectiva de género en planes de prevención y procedimientos de denuncia, investigación y sanción de maltrato, acoso laboral y/o sexual, del 2018, del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

III. Principios Orientadores

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

Además tendrá los siguientes principios orientadores:

- **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que el personal tenga y perciba que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso, evitando que la persona denunciante llegue a quedar expuesta por estereotipos culturales discriminatorios y sexistas, a través de la instalación de procesos en los cuales el contenido de la denuncia sea conocido exclusivamente por la Jefatura Superior del Servicio.
- **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad o sexismos que puedan afectar la investigación o la sanción; garantizando una audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- **Probidad administrativa:** El principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- **Celeridad:** La naturaleza de este protocolo obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos, considerando que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen; así como también considerando que un proceso eficiente repara de manera temprana la salud mental de la/s persona/s afectada/s.
- **Responsabilidad:** Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias. La organización, por su parte, debe tener prudencia a la hora de calificar una denuncia como falsa, considerando que una denuncia sin antecedentes/evidencia necesarios no debiese ser catalogada como falsa.

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	N° de versión	001
		Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

▪ Igualdad de género: Aquella que “se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres... La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas”¹

IV. Conceptos claves

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

Aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.”.

Ejemplos de conductas de violencia en el trabajo:

Las conductas más comunes son por ejemplo:

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

B. Acoso laboral:

En el SLEP Santa Corina se entenderá el acoso laboral como:

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. El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

Ejemplos de conductas de acoso laboral:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a

¹ ONU Mujeres (2016). “Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores”.

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	N° de versión	001
		Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

- alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- o Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

C. Acoso Sexual:

Se entenderá en el SLEP Santa Corina el acoso sexual como:

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.

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

Conductas que pueden constituir acoso sexual:

Las siguientes conductas, que se pueden dar dentro o fuera del espacio y jornada laboral, pueden develar una situación de acoso sexual:

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

Por tanto, todo acercamiento y/o requerimiento de carácter sexual, no consentido por quien los recibe, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, constituye acoso sexual.

D. Comportamientos incívicos:

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	N° de versión	001
		Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

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

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

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

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

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

Ejemplos, de sexismo hostil es:

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

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

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

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

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	Nº de versión	001
		Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

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

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

Desde la perspectiva de género:

- Corresponde a una manifestación de relaciones de poder y desigualdad de género, en donde las mujeres se encuentran más expuestas ya que culturalmente no se les asigna poder y/o son percibidas como “objeto sexual”
- A través del acoso sexual se ejerce violencia de género en el lugar de trabajo o espacios de trabajo virtual con el fin de disciplinar a las mujeres y acentuar su ajenidad del espacio laboral
- Las manifestaciones están asociadas a rasgos culturales y estereotipos sexistas presentes en la sociedad
- Las víctimas de acoso sexual, específicamente las mujeres, se ven enfrentadas a dudas y/o limitaciones para realizar la denuncia, en tanto existe una naturalización del acoso, responsabilizando y/o culpando a la víctima
- Se trata de una de las formas de violencia laboral más comunes, en donde las mujeres son las principales víctimas, así como también aquellos que tienen una orientación sexual y/o identidad de género distinta.

Otras conceptualizaciones relacionadas a género

- **Barreras de género:** Son aquellas limitaciones, obstáculos o impedimentos que enfrentan principalmente las mujeres, personas no heterosexuales y/o que se ubican fuera de las normas de género, a lo largo de su desarrollo personal y profesional, cuyas raíces se encuentran en la construcción social del género. Estas barreras pueden expresarse de forma simbólica, económica, política, jurídica y/o social.
- **Desigualdad de género:** Distancia social entre mujeres y hombres. Las desigualdades se relacionan con factores sociales, económicos y políticos que se grafican en brechas en diversos ámbitos, que, por lo general, menoscaban a las mujeres y personas de la diversidad sexo genérica.
- **Discriminación contra las mujeres:** Significa tratar directa o indirectamente a las mujeres de

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
		N° de versión	001
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

forma diferente que, a los hombres, de modo que les impida disfrutar de sus derechos.

- **Discriminación por razón de género:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer y personas de la diversidad sexo genérica, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
- **Equidad de género:** La imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.
- **Estereotipos de género:** Son creencias y atributos generalizados que se hacen sobre un grupo de personas en función de su género y en relación con asuntos como la emocionalidad, la capacidad física e intelectual, la sexualidad, los intereses, etc. De los estereotipos de género emergen prejuicios hacia ciertos grupos de personas y valorizaciones diferenciadas que derivan en prácticas de discriminación.
- **Expresiones de género:** Se refiere al como una persona manifiesta su identidad de género, y la manera en que es percibida por otros a través de su nombre, vestimenta, expresión de sus roles sociales y su conducta en general, independiente del sexo asignado al nacer.
- **Género:** Conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que las diferentes sociedades asignan a las personas de forma diferenciada como propias de varones o de mujeres.
- **Identidad de género:** Es la vivencia interna e individual del género, la cual estructura la experiencia vital de las personas en relación con el propio cuerpo y a las expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y de actuar. Esta identidad puede corresponder o no al sexo biológico asignado al nacer.
- **Igualdad de género:** Es la igualdad de oportunidades, derechos y obligaciones e igual valoración entre hombres y mujeres, a pesar de diferencias y roles distintos. No significa que hombres y mujeres sean iguales, sino que gocen de igualdad de derechos y oportunidades.
- **Perspectiva de género:** Es una perspectiva reflexiva en torno a las desigualdades que se derivan del proceso de construcción del género en contextos sociales, geográficos, culturales, étnicos e históricos específicos, con el objetivo de adoptar acciones para el desarrollo tanto de individuos como de sociedades. Las desigualdades que esta perspectiva permite visibilizar pueden expresarse en inequidades, brechas y barreras de género.
- **Sexismo:** Es el trato desigual que se da a las personas y la sobrevaloración de un grupo humano sobre otro en base al género. Expresa un orden social y relaciones de convivencia que se asientan en la dominación masculina heterosexual.
- **Sexo biológico:** Refiere a la definición de “hombre” o “mujer” asignado al momento de nacer a partir de variadas condiciones anatómicas y fisiológicas.
- **Violencia contra la mujer:** Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el ámbito privado.
- **Violencia de género:** Es todo acto que se ejerce contra una persona debido a su sexo o

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	N° de versión	001
		Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

género y que expresa el ejercicio de control y poder sobre alguien que es considerado inferior a ojos de quien ejerce la violencia, tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual, psicológico o emocional, económico con independencia de que se produzca en el ámbito público o privado. El mayor porcentaje de víctimas de la violencia de género a nivel mundial son las mujeres, sin embargo, la experimentan también otros colectivos como la población LGTBIQ+.

V. Actores y responsables

- **Víctima:** Persona en quien recae la acción de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. Entendiéndolas como aquellas personas que, individual o colectivamente han padecido un perjuicio, especialmente un atentado contra su integridad física o mental, un sufrimiento moral, una pérdida material o un atentado grave contra sus derechos fundamentales, con motivo de actos o de omisiones, que constituyen faltas a la probidad según la normativa vigente.
- **Persona denunciante:** Comprendera como potencial víctima o un tercero que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia o acoso, sea laboral o sexual. Específicamente correspondería a la persona que realiza una denuncia por presunta situación de violencia, acoso laboral y/o sexual, y que decide formalizar personalmente la situación que le afecta, acercándose a la persona receptora de denuncia.
- **Testigo:** Persona que está presente en un acto o en una acción, con o sin intención de dar testimonio de lo que ha ocurrido.
- **Persona denunciada:** Entendida como la persona cuya supuesta conducta es objeto de denuncia, siendo esta quien manifiesta una serie de actitudes, comportamientos, hostigamientos y humillantes, hacia otras personas que trabajan en el Servicio y que ha sido señalada por la persona denunciante como la responsable de los hechos relatados.
- **Persona receptora de denuncia:** Persona que recibe las denuncias y los antecedentes de parte de la persona denunciante o víctima y las envía con celeridad y confidencialidad a la Jefatura Superior del Servicio. Además, entrega información del protocolo y de cómo procede una denuncia.

En el caso del SLEP de Santa Corina, los receptores se encontrarán asociados a la Subdirección de gestión de personas y se ubicarán físicamente en la Oficina de Atención Ciudadana y Partes. Ésta, sólo funcionará como medio canalizador, no teniendo la facultad de revisar ni dar lectura al contenido de la denuncia, dando estricto respeto al principio de confidencialidad.

- **Jefatura Superior del Servicio:** Autoridad que instruye el inicio del procedimiento disciplinario con el objeto de determinar la veracidad de los hechos y posteriormente determina la sanción, si es que procediere.

VI. Enfoques para la Prevención en Contexto Educativo

a) Igualdad Sustantiva y No Discriminación

- **Igualdad Sustantiva:** Se refiere a la eliminación de las barreras estructurales y sociales que impiden la igualdad de oportunidades y resultados entre hombres y mujeres, más allá de la igualdad formal ante la ley. Busca que todas las personas, sin importar su género, tengan las mismas oportunidades de desarrollo y participación en todas las áreas de la vida.
- **No Discriminación:** Consiste en la ausencia de distinciones, exclusiones o restricciones

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	N° de versión	001
		Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

basadas en motivos como el sexo, género, etnia, edad, discapacidad, orientación sexual, entre otros, que tengan el propósito o efecto de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en condiciones de igualdad.

Ejemplos de Enfoque en la Prevención:

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

b) Interseccionalidad

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

Ejemplos de Enfoque en la Prevención:

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

c) Interculturalidad

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

Ejemplos de Enfoque en la Prevención:

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

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
		N° de versión	001
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

- Eventos y Actividades: Organizar eventos y actividades que celebren la diversidad cultural y promuevan el intercambio cultural entre estudiantes, padres y la comunidad escolar.

VII. Gestión preventiva

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La política se dará a conocer al funcionariado mediante la difusión de la Resolución respectiva.

VIII. Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP)

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	N° de versión	001
		Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

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

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO²
Carga de trabajo (sobrecarga)
Falta de reconocimiento al esfuerzo
Inequidad en la distribución de las tareas
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas
Conductas de acoso sexual
Violencia externa

IX. Medidas para la prevención

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

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

² Estos factores de riesgo se actualizarán cuando se aplique el cuestionario CEAL-SM.

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	Nº de versión	001
		Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

- Se desarrollarán actividades que convoquen a toda la comunidad educativa, realizando focos temáticos pertinentes y con perspectiva de género, considerando situaciones que han sucedido con anterioridad, enmarcadas en los programas de trabajo de equidad de género.

Las jefaturas y el funcionariado, se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- El Servicio Local de Educación Pública Santa Corina informará y capacitará a los funcionarios y funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, en el programa preventivo del Servicio Local de Educación Pública Santa Corina, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer al funcionariado mediante la difusión del documento formalizado y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar la Encargada de Género o con la Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas.

X. **Carácter preventivo**

Junto con establecer un protocolo que abarque las acciones a seguir en caso de violencia en el trabajo acoso laboral y/o sexual, es deber del SLEPSC dar cumplimiento al compromiso y la normativa vigente sobre mantener sanos ambientes laborales, de respeto y libres de cualquier tipo de discriminación.

En este contexto, se establece el compromiso y la responsabilidad de este SLEP y de sus distintos Departamentos y Unidades organizativas, según corresponda, de coordinar acciones para generar y promover un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres, previniendo la ocurrencia de conductas que atenten contra la dignidad de las personas, generando instancias tales como:

- Desarrollar campañas para sensibilizar al personal y a las jefaturas con el compromiso de promover sanos ambientes laborales.
- Capacitar a jefaturas en su rol de garantes de buenas prácticas laborales al interior de los equipos de trabajo.
- Difundir campañas en las cuales se concientice respecto a la violencia de género.
- Implementar soluciones que se encuentren acorde a los principios de igualdad de género, que no revictimice ni que replique estereotipos sexistas.
- Capacitar a los funcionarios que pueden ser susceptibles de ser designadas como fiscales/investigadores y receptores de denuncias en temas de perspectiva de género.
- Difundir periódicamente el protocolo, así como también disponer el formulario de denuncia.

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
		N° de versión	001
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

XI. Modelamiento Procedimiento

Procedimiento “Denuncia y sanción de la violencia, acoso laboral y sexual en el trabajo con perspectiva de género”

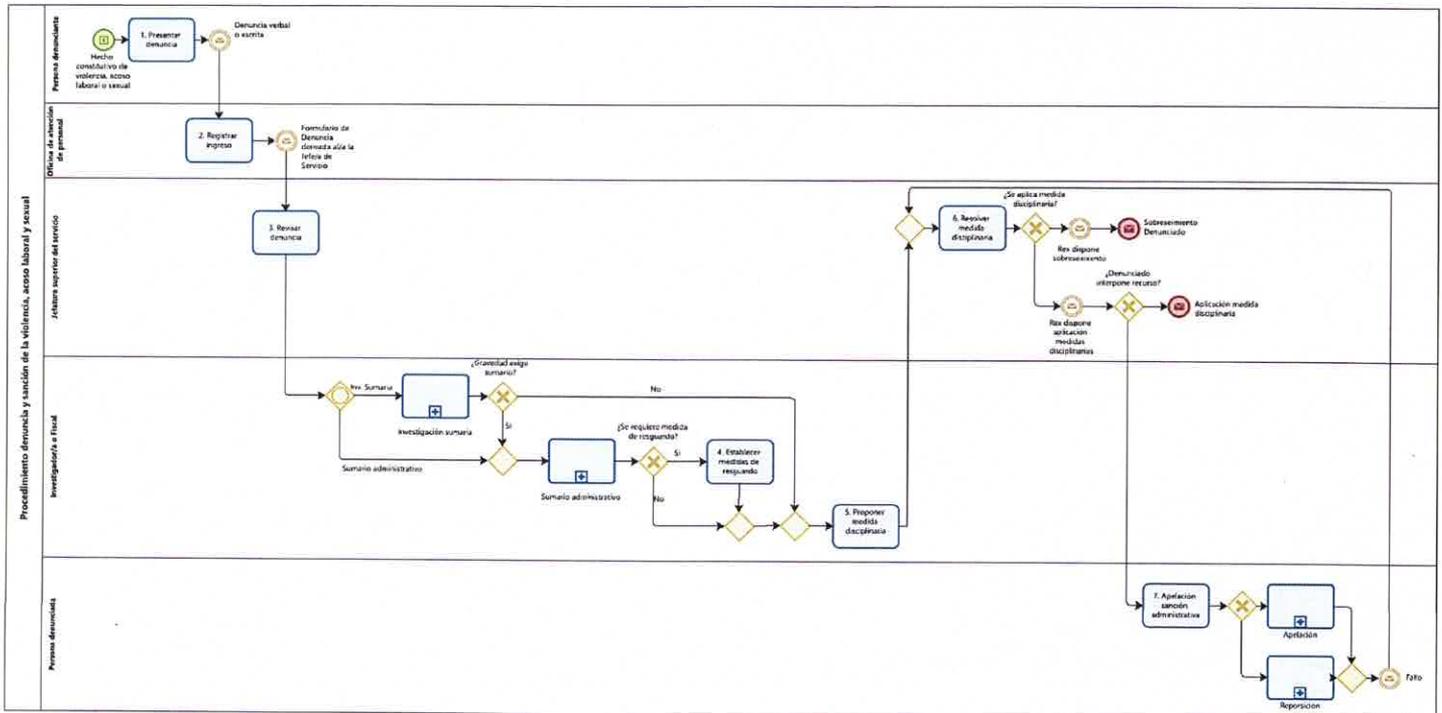
El procedimiento inicia con la ocurrencia de un hecho constitutivo de la violencia laboral, acoso laboral y/o sexual que origina una denuncia, y los mecanismos de actuación para abordar dichos acontecimientos, a fin de proteger la integridad tanto física como psíquica del personal del SLEP Santa Corina en su rol de empleador, velando por asegurar y mantener el bienestar de la persona afectada.

A. Identificación del procedimiento

Propósito:	Aplicar oportunamente el protocolo de actuación ante una denuncia de violencia, acoso laboral y sexual, resguardando el bienestar de la persona afectada.
Frecuencia:	Cada vez que se ejecute una denuncia.
Dueño Proceso:	Jefatura Superior del Servicio
Back up:	Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de Personas
Jefatura:	Jefatura Superior del Servicio

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	N° de versión	001
		Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

B. Diagrama procedimiento Denuncia de la Violencia, Acoso Laboral y Sexual



	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	N° de versión	001
		Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

C. Detalle actividades

01	Actividad	Presentar denuncia
	Responsable	Persona denunciante
	Descripción	<p>Persona denunciante informa, mediante "<i>Formulario de Denuncias</i>" (Anexo N°1), la situación irregular que está experimentando una persona atribuible a un hecho de violencia, acoso laboral y/o sexual, que debe ser presentada de manera presencial.</p> <p>Presentación de la denuncia: La denuncia debe ser presentada por la persona afectada o por un/a testigo del hecho, ante la Jefatura Superior del Servicio, canalizando el formulario mediante la Oficina de Atención de Personal.</p> <p>El formulario debe ingresar en sobre cerrado, indicando su carácter confidencial y describiendo los hechos que constituyen la situación denunciada. Asimismo, debe estar firmado y ser entregado en formato legible. En tal caso, la denuncia, debe:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Estar formulada por escrito a través del "<i>Formulario de denuncia</i>" (Anexo N°1), con la completitud de todos los campos. b. Con identificación y domicilio de la persona denunciante. c. Narración circunstanciada de los hechos: relato cronológico que describa detalladamente las acciones que se denuncian. d. Individualización de quien/es cometieron los hechos denunciados y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticias de ello, en cuanto le constare al denunciante. e. Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible. Se sugiere adjuntar también licencias médicas o informes psicológicos o psiquiátricos, o informes especializados de instituciones que velan por la salud ocupacional y prevención de accidentes y enfermedades profesionales. f. Ser firmada por la persona que denuncia. <p>La denuncia puede ser verbal, frente a esta situación se deberá completar el formulario de denuncia por parte del denunciante o por el/la funcionario/a receptor, quien deberá resguardar en todo momento la imparcialidad y confidencialidad. Este formulario debe ser leído a la persona denunciante y debe ser firmado por esta.</p> <p>En el evento que la persona receptora divulgue algún tipo de antecedente, será sometido a un procedimiento administrativo sancionatorio. El formulario no puede ser una barrera de entrada a la denuncia.</p>
	Documento utilizado/enviado	Formulario de denuncia Antecedentes de respaldo si corresponde.

02	Actividad	Registrar ingreso de denuncia
-----------	------------------	-------------------------------

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	N° de versión	001
		Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

Responsable	Funcionario/a Oficina de Atención de Personal
Descripción	<p>Cuando la persona entregue el formulario de denuncia a través de Oficina de Atención de Personal, la persona receptora, debe registrar según sus procedimientos y respetando la confidencialidad, para luego canalizar de manera inmediata y en un plazo no superior a 24 horas a la Jefatura Superior del Servicio.</p> <p>En el mismo acto, debe entregar el “<i>Comprobante de recepción</i>” a la persona denunciante.</p> <p>Consideración: Cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios/as, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan.</p> <p>En los casos excepcionales en que la Jefatura Superior del Servicio reciba la denuncia por otros canales no establecidos en este procedimiento, dará cuenta a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas para su registro y gestión correspondiente de acuerdo con lo establecido en el presente procedimiento.</p>
Documento utilizado/enviado	Comprobante de recepción de denuncia. Memorándum o correo que envía la denuncia al/a la Director/a Ejecutivo/a.

03	Actividad	Revisar denuncia
Responsable	Jefatura Superior del Servicio	
Descripción	<p>La Jefatura Superior del Servicio revisa la denuncia recibida por la Oficina de Atención de Personal, verificando que esta se encuentre:</p> <ol style="list-style-type: none"> Presentada a través del “<i>Formulario de Denuncia</i>” cumpliendo los requisitos señalados en la actividad 1 Firmada por la persona que denuncia Entregada según el canal establecido <p>Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, contados desde la recepción de la denuncia, debe instruir mediante resolución, la apertura de un procedimiento disciplinario (Investigación Sumaria o Sumario Administrativo), donde debe designar a una persona que actuará como Fiscal o Investigador/a a cargo de la investigación correspondiente.</p> <p>La persona designada como Fiscal o Investigador/a en ningún caso podrá ser un/a funcionario/a de dependencia de alguna de las partes involucradas y a su respecto, se aplicarán las siguientes causales de recusación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tener interés directo o indirecto en los hechos que se investigan. 	

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	N° de versión	001
		Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

- Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de las personas inculpadas o víctimas.
- Tener parentesco de consanguinidad hasta el cuarto grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción con alguno de las personas inculpadas o víctimas.

Consideraciones:

Cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan.

Documento utilizado/enviado	Formulario de denuncia y antecedentes si corresponde Comprobante de recepción de denuncia Resolución que instruye investigación administrativa
------------------------------------	--

Procedimiento	Investigación Sumaria
Responsable	Investigador/a

Descripción

Si la Jefatura Superior del Servicio ordena la instrucción de una investigación sumaria, a través de resolución, la cual tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos y la individualización de los responsables y su participación si los hubiere, designando para tal efecto a una persona que actuará como investigador/a.

De lo cual será relevante considerar:

- El procedimiento será fundamentalmente verbal y de lo actuado se levantará un acta general que firmarán los que hayan declarado, sin perjuicio de agregar los documentos probatorios que correspondan, **no pudiendo exceder la investigación el plazo de cinco (3) días.**
- Al término de la Investigación se formularán cargos, si procedieren, debiendo la persona afectada responder los mismos en un plazo de **dos (2) días**, a contar de la fecha de notificación de éstos.
- En el evento de solicitar él o la inculpada rendir prueba sobre los hechos en materia del procedimiento, la persona investigadora debe señalar un plazo para presentarla, el cual no podrá exceder de tres días.
- Vencido el plazo señalado, el investigador procederá a emitir una vista o informe en el término de dos días, en el cual se contendrá la relación de los hechos, los fundamentos y conclusiones a que se hubiere llegado, formulando la proposición que estimare procedente.

Conocido el informe o vista, la autoridad que ordenó la investigación sumaria dictará la resolución respectiva en el plazo de **dos (2) días**, la cual será notificada a la persona afectada, quien podrá interponer recurso de reposición en el término de dos días, ante quien emitió la resolución, apelando en subsidio, ante el/la Jefe Superior de la institución. La apelación solo procederá en caso de que la medida haya sido aplicada por otra autoridad.

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	N° de versión	001
		Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

El plazo para resolver la reposición o el recurso de apelación, cuando corresponda, será en ambos casos de **dos (2) días**.

La investigación con todas sus actuaciones debe estar finalizada en un plazo máximo de 30 días desde recibida la denuncia.

Consideraciones:

Dependiendo de la gravedad de los hechos denunciados e investigados, el jefe superior del servicio podrá elevar la investigación a Sumario Administrativo.

Nota importante: En los casos que se denuncie situaciones de violencia, acoso laboral o sexual y en los demás casos mencionados en el presente documento, se deberá preferir el designar como investigador/a a un funcionario/a que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género y/o derechos fundamentales.

Documento utilizado/enviado	Resolución
	Acta
	Informe

Procedimiento	Sumario administrativo
Responsable	Fiscal

Descripción

La Jefatura Superior del Servicio ordena mediante acto administrativo la realización de un sumario administrativo, designando a la persona que actuará como Fiscal a cargo del proceso. A su vez, el/la Fiscal debe designar a una persona en calidad de actuario que puede ser personal de cualquier institución de la Administración del Estado regida por el Estatuto Administrativo, y tendrá calidad de ministro de fe y certificará todas las actuaciones del sumario.

La investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo de veinte (20) días, prorrogable hasta sesenta (60) días, al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos al o los afectados o se solicitará el sobreseimiento, para lo cual habrá un plazo de tres (3) días.

En casos calificados, al existir diligencias pendientes decretadas oportunamente y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo de instrucción del sumario hasta completar sesentadías, resolviendo sobre ello el Jefe Superior del Servicio.

Nota importante: En los casos que se denuncie situaciones de violencia, acoso laboral o sexual y en los demás casos mencionados en el presente documento, se deberá preferir el designar como fiscal a un funcionario/a que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género y/o derechos fundamentales.

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	N° de versión	001
		Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

Documento utilizado/enviado	Resolución Exenta.
------------------------------------	--------------------

04	Actividad	Adoptar medidas de resguardo
	Responsable	Fiscal
Descripción		
<p>Fiscal podrá aplicar a la persona inculpada alguna de las medidas preventivas establecidas en el artículo 136° del Estatuto Administrativo. La aplicación de estas medidas preventivas no será considerada un menoscabo a la posición de la parte denunciada ni una sanción, ni implicará la pérdida de derechos para las partes involucradas.</p> <p>El/la Fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, considerando la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre las medidas preventivas, se pueden incluir la separación física de los espacios, la redistribución del tiempo de jornada, la redestinación de una de las partes y la provisión de atención psicológica temprana para la persona denunciante a través de los programas disponibles del 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.</p> <p>Para los denunciantes de casos de violencia, acoso sexual y/o laboral se aplicará lo establecido en el artículo 61 letra K, teniendo los siguientes derechos (artículo 90 letra a) ambos del Estatuto Administrativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia. ▪ No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente. ▪ No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Si no lo hiciera, regirá su última calificación para todos los efectos legales. Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo. ▪ En aquellos casos en que los hechos denunciados hayan implicado un detrimento del patrimonio fiscal, la funcionaria o el funcionario público denunciante tendrá derecho a que se le otorgue una anotación de mérito en el factor que corresponda, que mejore su calificación en el año o período en que se haya acreditado ese detrimento; siempre y cuando haya aportado antecedentes precisos, fundados, comprobables y suficientes para la investigación administrativa o persecución penal. 		

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	N° de versión	001
		Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

Queda establecido a través del presente documento, que **el único mecanismo de resolución ante una denuncia formal de esta índole es el debido proceso administrativo**, es decir, investigación sumarial o sumario administrativo, quedando explícitamente como no permitida cualquier instancia de mediación adicional.

Documento utilizado/enviado	Resolución
------------------------------------	------------

05	Actividad	Proponer medida disciplinaria
	Responsable	Investigador/a- Fiscal
	Descripción	Propone la medida disciplinaria a la Jefatura Superior del Servicio para que este dicte la medida a través de acto administrativo.
	Documento utilizado/enviado	Correo o memorándum con la propuesta de la medida disciplinaria.

06	Actividad	Resolver medida disciplinaria
	Responsable	Jefatura Superior del Servicio
	Descripción	<p>La Jefatura Superior del Servicio resolverá el resultado del sumario o la investigación administrativa.</p> <p>En el caso de constatarse la existencia de violencia, acoso laboral y/o acoso sexual, es decir, que hubo conductas atentatorias a la dignidad de la persona afectada, y cumplidos todos los pasos y formalidades que exige el proceso sumarial o de investigación sumaria, corresponderá sancionar conforme a lo establecido en el Título V De la Responsabilidad Administrativa, Artículo 119º y siguientes del Estatuto Administrativo, incluyendo la destitución si la gravedad de los hechos lo amerita (solo para sumarios).</p> <p>Dado esto, podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:</p> <p>a) Censura: Reprensión por escrito que se hace al personal, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente.</p> <p>b) Multa: Privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de ésta. El funcionario(a) en todo caso mantendrá su obligación de servir el cargo.</p> <p>Se dejará constancia en la hoja de vida del funcionario(a) de la multa impuesta, mediante una anotación de demérito en el factor de calificación correspondiente, de acuerdo con la siguiente escala:</p> <p>I. Si la multa no excede del diez por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de dos puntos;</p>

 <p>Servicio Local de Educación Pública Santa Corina</p> <p>Ministerio de Educación</p>	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina		N° de versión	001
			Fecha	31/07/2024
			Páginas	31

- II. Si la multa es superior al diez por ciento y no excede del quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de tres puntos, y
 - I. Si la multa es superior al quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de cuatro puntos.

- c) **Suspensión del empleo:** Privación temporal del empleo con goce de un cincuenta a un setenta por ciento de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo.

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

- d) **Destitución:** Decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario(a).

En caso de acreditarse acoso sexual, la única sanción aplicable es la destitución, dada la gravedad de la falta.

En los casos de las investigaciones sumarias no se podrá aplicar la medida disciplinaria de destitución, ya que esta es una medida exclusiva del sumario administrativo.

Cuando el/la la fiscal o investigador/a proponga el sobreseimiento, y éste sea aprobado por la autoridad, deberá notificarse la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante, dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella.

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

El acto que sobresee, absuelve o aplique la medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, estará afecto al trámite de toma de razón por la Contraloría General de la República, el que no podrá realizarse antes del vencimiento del plazo de reclamación señalado en el inciso quinto de este artículo.

En los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en este protocolo, tales medidas deberán ser adoptadas en el plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción.

Consideraciones:

Como resultado de la investigación de los hechos se comprueba que hubo intención expresa de causar perjuicio o de injuriar, por parte de la persona denunciante, la autoridad debe aplicar las sanciones que se estime procedente adoptar, en el marco de la normativa legal vigente, que permita determinar los hechos falsamente denunciados y los respectivos responsables.

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	N° de versión	001
		Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

Para el caso de los docentes, de acuerdo con lo establecido en su estatuto, solo se puede aplicar como sanción administrativa la destitución. Esto siempre y cuando se comprueben los hechos denunciados e investigados en el sumario administrativo.

Documento utilizado/enviado	Resolución que indica medida disciplinaria
------------------------------------	--

07	Actividad	Apelar sanción administrativa
	Responsable	Persona denunciada
	Descripción	<p>Si el resultado de la investigación resuelve la aplicación de medidas disciplinarias, la persona denunciada podrá interponer un recurso contra la resolución de la autoridad, conforme a lo señalado en el Estatuto Administrativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reposición ante la misma autoridad que dictó la medida y ▪ Apelación ante el superior jerárquico. <p>Los recursos deberán ser fundados e interponerse en el plazo de cinco (5) días, contando desde la notificación, y deberán ser fallados dentro de los cinco (5) días siguientes. Posterior a los recursos, el fallo será notificado a la persona denunciada.</p>
	Documento utilizado/enviado	Apelación

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DI004
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	N° de versión	001
		Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

XII. Anexos

Anexo N°1: Formulario de denuncia

FORMULARIO DE DENUNCIA

1. Tipificación de la denuncia:

Identifique el tipo de denuncia que efectuará (Marque con una "X" la/s alternativa/s quecorresponda/n).

1.1. Acoso Sexual (entendiéndose 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)	
1.2. Acoso Laboral (entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, violencia o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo)	
1.3. Violencia laboral (ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros)	
1.4. Otra conducta que atente a la dignidad de las personas	

2. Identificación de la persona denunciante:

Datos de identificación respecto a quien REALIZA la denuncia (Marque con una "X" la alternativa que corresponda).

2.1. Víctima: (persona en quien recae la acción de violencia organizacional, acoso laboral y sexual).	
2.2. Denunciante: Persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia organizacional, acoso laboral y sexual y que NO es víctima de tales acciones.	

3. Datos personales de la persona DENUNCIANTE: (sólo en el caso que el denunciante no sea la víctima):

3.1. Nombre completo:
3.2. RUN:
3.3. Dirección particular:
3.4. Región/comuna:
3.5. Teléfono de contacto:
3.6. Correo electrónico personal:
3.7. Cargo que desempeña:
3.8. Subdirección, Departamento, Unidad, Área de desempeño, Establecimiento:

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
		N° de versión	001
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

4. Datos personales de la VÍCTIMA:

4.1. Nombre completo:
4.2. RUN:
4.3. Dirección particular:
4.4. Región/comuna:
4.5. Teléfono de contacto:
4.6. Correo electrónico personal:
4.7. Cargo que desempeña:
4.8. Subdirección, Departamento, Unidad, Área de desempeño, Establecimiento:

5. Datos personales del DENUNCIADO(A) – VICTIMARIO(A):

5.1. Nombre completo:
5.2. Cargo que desempeña:
5.3. Subdirección, Departamento, Unidad, Área de desempeño, Establecimiento:

El nivel jerárquico del DENUNCIADO(A)-VICTIMARIO(A) respecto a la víctima (Marque con una "X" la alternativa que corresponda):

Nivel superior	Igual nivel jerárquico	Nivel inferior
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿LA PERSONA DENUNCIADA - VICTIMARIO(A) trabaja directamente con la víctima? (Marque con una "X" la alternativa que corresponda):

SI	NO	OCASIONALMENTE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Narración circunstanciada de los hechos:

Describa las conductas manifestadas - en orden cronológico - por la presunta persona acosadora que avalarían la denuncia. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta)

Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de acciones del tipo violencia organizacional:

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

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	N° de versión	001
		Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

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

7. **Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia:** (Marque con una "X" la alternativa que corresponda. Hay que considerar que no es obligatoria la presentación de medios probatorios para presentar la denuncia):

7.1. Ninguna evidencia específica:	
7.2. Testigos:	
7.3. Correos electrónicos:	
7.4. Fotografías:	
7.5. Video:	
7.6. Licencias médicas:	
7.7. Informes psicológicos:	
7.8. Otros Documentos de respaldo:	

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

Observaciones:

Nombre y firma de la persona denunciante

____/____/_____
Fecha

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
		N° de versión	001
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

Anexo 2: Comprobante de recepción

COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO
(COPIA DE LA PERSONA RECEPTORA DEL DOCUMENTO)

NOMBRE – FIRMA PERSONA DENUNCIANTE

FECHA: / /	
(FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO)	NOMBRE – FIRMA PERSONA RECEPTORA

COPIA DE LA PERSONA QUE **RECIBE** EL DOCUMENTO

NOMBRE – FIRMA PERSONA DENUNCIANTE

FECHA: / /	
(FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO)	NOMBRE – FIRMA PERSONA RECEPTORA

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
		N° de versión	001
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina	Fecha	31/07/2024
		Páginas	31

	PROTOCOLO VALS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
	Servicio Local de Educación pública Santa Corina		N° de versión	001
			Fecha	31/07/2024
			Páginas	31

XIII. Control de cambios

Versión	Actualización	Fecha	Realizado por
01	-	31/07/2024	Claudio Carrasco Figueroa