
	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO


DEPARTAMENTO JURÍDICO
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA SANTA CORINA

Validado por	Revisado por	Elaborado por
Ignacio Cáceres Pinto Director Ejecutivo	Ma Eugenia Newman López Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas	Nicolás Díaz Muñoz Analista de Control de Gestión, Procesos y Riesgo
	Ma Victoria Poblete Muñoz Subdirectora de Planificación y Control de Gestión	Hwahing Chau Karamanos Abogado
	Sofía Nogueira Muñoz Jefa Departamento Jurídico	Katherine Illescas Carvajal Encargada de Desarrollo Organizacional y CVL
		Bárbara Luco Espinoza Analista de Desarrollo Organizacional y CVL

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32

ÍNDICE

I.	Introducción	2
II.	Ficha del Procedimiento	3
III.	Principios Orientadores	6
IV.	Conceptos claves	8
1.	Violencia organizacional:	8
2.	Violencia en el trabajo:	8
3.	Acoso Laboral:	9
4.	Acoso Sexual:	10
5.	Violencia de Género:	11
6.	Sexismo:	12
7.	Comportamientos incívicos:	14
V.	Actores y responsables	15
VI.	Enfoques para la Prevención en Contexto Educativo	16
1.	Igualdad Sustantiva y no Discriminación	16
2.	Interseccionalidad	17
3.	Interculturalidad	17
VII.	Gestión preventiva	17
VIII.	Carácter preventivo	18
IX.	Modelamiento del Procedimiento	19
A.	Procedimiento “Denuncia y sanción de la violencia, acoso laboral y sexual en el trabajo con perspectiva de género”	19
B.	Identificación del procedimiento	19
C.	Diagrama procedimiento Denuncia de la Violencia, Acoso Laboral y Sexual	20
D.	Detalle actividades	21
X.	Anexos	28
	Anexo N° 1: Formulario físico de denuncia	28
	Anexo N° 2: Comprobante de recepción denuncia física	31
XI.	Control de cambios	32

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32

I. **Introducción**


Desde el inicio, la preocupación del Servicio Local de Educación Pública Santa Corina (SLEP) 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 SLEP 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 procedimiento es orientar a todo el personal del SLEP en la identificación de conductas que atenten contra la integridad física o psíquica en el ámbito laboral, activar el procedimiento 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.


	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
		N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina	Fecha	13/11/2025
		Páginas	32

II. **Ficha del Procedimiento**


NOMBRE DEL PROCESO	N° de REX	FECHA VIGENCIA	VERSIÓN
Procedimiento de Denuncia y sanción de la violencia, acoso laboral y/o sexual en el trabajo (VALS) con perspectiva de género.		13-11-2025	02
OBJETIVO DEL PROCESO			
<p>Orientar al personal, indistintamente de su situación laboral y/o contractual con el SLEP, 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 SLEP 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▪ Instructivo Presidencial sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual		<ul style="list-style-type: none">▪ Medidas de resguardo▪ Medidas disciplinarias	
ACTORES RELEVANTES			

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32

<ul style="list-style-type: none">▪ Víctima▪ Persona denunciante▪ Persona denunciada – agresor/a▪ Persona receptora de la denuncia▪ Jefatura Superior del Servicio▪ Departamento Jurídico▪ Fiscal
ROLES
<ul style="list-style-type: none">▪ Víctima: Es la persona directamente afectada por actos de violencia en el trabajo, acoso laboral o acoso sexual. Este procedimiento la sitúa como el centro de resguardo, velando por su bienestar físico, psíquico y la protección de sus derechos fundamentales. Puede ser quien presente la denuncia formal o ser representada por un tercero. Durante el proceso, tiene derecho a medidas de protección como atención psicológica, separación de espacios con la persona denunciada, y garantías frente a posibles represalias, como la prohibición de traslado sin consentimiento y la suspensión de calificaciones si el agresor fuese su superior jerárquico. La víctima puede recibir orientación y acompañamiento desde el primer contacto con la persona receptora de denuncias y a lo largo de todo el procedimiento, conforme a los principios de confidencialidad, no revictimización y enfoque de género que guían el procedimiento.▪ Persona denunciante: Es quien formaliza una situación de acoso o violencia laboral o sexual, pudiendo ser la víctima o un tercero que haya presenciado o conocido los hechos. Su rol consiste en presentar la denuncia a través de los canales establecidos, principalmente la plataforma digital Ley Karin del SLEP Santa Corina o, alternativamente, mediante un formulario físico entregado en sobre cerrado. Debe relatar de forma clara y precisa los hechos, identificar a los involucrados y aportar antecedentes que sustenten la denuncia. La persona denunciante goza de los mismos derechos de protección que la víctima, especialmente en lo que respecta a la confidencialidad, la protección de su estabilidad laboral y el derecho a ser informada sobre el avance del proceso. Además, tiene derecho a recibir orientación en la presentación de la denuncia y en la comprensión del procedimiento.▪ Persona denunciada: Es aquella a quien se atribuyen los hechos constitutivos de violencia o acoso (presunto agresor), siendo objeto de investigación administrativa. Su rol en el procedimiento es el de inculpado, teniendo garantizado el derecho a defensa, a ser informado de los cargos, a presentar pruebas y descargos en plazos determinados, y a recurrir mediante reposición si se aplica una sanción. Durante el proceso, puede ser sujeto de medidas preventivas como redistribución de tareas o separación física, sin que estas constituyan sanciones ni afecten sus derechos. En caso de resultar absuelto, debe ser notificado de forma oficial, y si se le sanciona, tiene derecho a conocer y reponer la resolución conforme al Estatuto Administrativo.▪ Persona receptora de la denuncia: Es un agente canalizador del procedimiento, sin atribuciones para leer ni evaluar el contenido de las denuncias. Pertenece a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas y su función principal es recibir, registrar y remitir la denuncia a la Jefatura Superior del Servicio en un plazo no mayor a dos días hábiles. Además, debe entregar el comprobante de recepción al denunciante y brindar información sobre el procedimiento, sus etapas, requisitos y plazos. Quien cumpla el rol de Receptor/a de Denuncia debe contar con sensibilización en igualdad de

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
		N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina	Fecha	13/11/2025
		Páginas	32

<p>género; no debe emitir juicios ni su valoración personal sobre la denuncia; y brindar respeto máximo a quien denuncia</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Jefatura Superior del Servicio: Es la autoridad máxima a cargo de activar y dirigir el procedimiento disciplinario ante una denuncia de acoso o violencia laboral o sexual. Es responsable de evaluar la admisibilidad de la denuncia, emitir la resolución que instruya el procedimiento, designar al fiscal o investigador, y resolver finalmente si corresponde aplicar sanciones o sobreseer. Tiene la facultad de imponer medidas disciplinarias que van desde la censura hasta la destitución, según la gravedad de los hechos. También debe aplicar sanciones cuando se acredite una denuncia falsa realizada con dolo. La jefatura tiene el deber de actuar con celeridad, objetividad, resguardo de la dignidad de las personas y apego estricto a la normativa vigente, asegurando que el proceso se desarrolle con enfoque de género y sin revictimización.▪ Departamento Jurídico: Unidad organizativa del SLEP, en quien la Jefatura Superior del Servicio delega la tarea de realizar los actos administrativos correspondientes y resguardar el debido proceso para el cumplimiento de la normativa vigente en materia.▪ Fiscal: Es designado/a por resolución de la Jefatura Superior del Servicio para liderar el procedimiento disciplinario. Tiene como función central la recopilación y análisis de antecedentes, la formulación de cargos, la recepción de pruebas y descargos, y la emisión del informe o vista fiscal con propuesta de sanción o sobreseimiento. Debe adoptar medidas preventivas según la gravedad de los hechos, como redistribución de jornadas, separación física o derivación a atención psicológica para la víctima. El/la fiscal no puede tener relación jerárquica ni vínculo de parentesco con las partes involucradas, y preferentemente debe contar con formación en género, acoso y derechos fundamentales. Su rol es clave en asegurar la imparcialidad, exhaustividad y rigurosidad del proceso investigativo. Quienes actúen de fiscal “deberá tener los conocimientos y calificación adecuada para ello”, incluyendo la formación en igualdad de género. Esto es fundamental ya que en estos casos no siempre se contará con medios probatorios “objetivos” (Ejemplo: correos electrónicos, mensajes de texto u otros en que se realicen requerimientos de carácter sexual o se evidencie el acoso laboral), por lo que quienes actúen de fiscales deben contar con herramientas para indagar de la manera más adecuada posible.▪ El tipo de preguntas o indagaciones que se realicen son fundamentales para establecer los hechos, considerando que las personas afectadas muchas veces no se encuentran en capacidad de entregar información de calidad para poder fundamentar la denuncia de manera robusta (no tienen testigos, por ejemplo).
ALCANCE
Este procedimiento se aplicará a todo el funcionariado independiente de su Calidad Jurídica, incluidos los subdirectores/as, directores/as, jefaturas, funcionarios/as y estudiantes en práctica que presten servicios en la institución.
NORMATIVA APLICABLE
<ul style="list-style-type: none">▪ Constitución Política de la República de Chile.▪ Ley N° 18.575, del Ministerio del Interior, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, artículo 52, que instruye el Principio de probidad administrativa.▪ Ley N° 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


	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32

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 N° 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 N° 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 N° 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 N° 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 de 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.
- 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.

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32

Además, tendrá los siguientes principios orientadores:

- **Probidad Administrativa:** Está definido por la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado, en su artículo 52. 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. Su inobservancia acarreará las responsabilidades y sanciones que determinan la Constitución de la República y las leyes vigentes.
- **Inclusión:** Se encuentra derivado de la Recomendación 206 de la OIT, aboga por una protección amplia en el ámbito laboral, basada en el derecho de toda persona a un entorno de trabajo libre de violencia y acoso, ya que ciertos grupos de personas son afectados de manera desproporcionada por estas problemáticas, en sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo específicos.
- **Confidencialidad:** Se refiere a que el proceso de denuncia e investigación incorpore como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de instruir el procedimiento de investigación, tanto de su actuar en general, como respecto de las personas involucradas y de la información que tomen conocimiento. De esta manera se deberá asegurar la privacidad y reserva en el proceso.
- **Imparcialidad:** Se debe asegurar que el proceso de investigación se caracterice por juicios imparciales, objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, sea por sexo, identidad de género, orientación sexual, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
- **Celeridad:** Implica que el proceso de investigación debe instruirse con rapidez, evitando trámites o diligencias innecesarias, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen, considerando siempre un pleno resguardo del derecho a la defensa y al debido proceso.
- **Responsabilidad:** Se refiere a que las denuncias deben realizarse con responsabilidad y de forma fundada, ya que no resulta posible efectuar este tipo de denuncias en forma anónima. Además, cuando se constate su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona que ha sido denunciada, se aplicarán las responsabilidades y sanciones que la ley señale a la conducta dolosamente denunciada.
- **Perspectiva de género:** Corresponde a observar la realidad en base a las variables sexo, género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado, reconociendo que el género es una construcción social y cultural, y por tanto, es susceptible de cambiar. Este enfoque promueve la búsqueda de oportunidades para mejorar la igualdad y la equidad de género en las políticas, programas y proyectos de desarrollo.
- **Debido proceso:** Se debe asegurar que todo procedimiento se realice con apego irrestricto a la normativa vigente, lo que incluye la presunción de inocencia de la persona denunciada, permitirle conocer los cargos en su contra, los derechos que le amparan, y asegurar la oportunidad de ejercer su defensa. Este principio también incluye el derecho a presentar pruebas y recursos pertinentes, tanto para quien ha realizado la denuncia como a quien ha sido la persona denunciada.
- **Proporcionalidad:** De acuerdo con el Estatuto Administrativo, el principio de proporcionalidad corresponde a que las sanciones impuestas por la administración pública sean adecuadas, necesarias y proporcionales a la infracción cometida, indicando que las medidas disciplinarias se deben aplicar tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.
- **No discriminación arbitraria:** El principio de no discriminación arbitraria definido en el artículo 2 de la Ley N° 20.609, implica tener presente, toda distinción, exclusión o restricción

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32

que carezca de justificación razonable, efectuada por entidades del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales.

IV. Conceptos claves¹

1. Violencia organizacional:

Para comprender las situaciones de violencia que atentan contra la dignidad de las personas, es necesario referirnos al concepto amplio de violencia organizacional, el cual, corresponde a un fenómeno multicausal que puede ocurrir por razones culturales, organizacionales, políticas, entre otras, en que se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas y cuyos efectos son negativos para la persona que las recibe. La violencia organizacional constituye una causa de discriminación y de estigmatización, ya que afecta tanto a la persona que es víctima como a la persona que ejerce la violencia. Para que existan conductas que vulneren la dignidad de las personas se requiere asimetría de poder, ya sea formal o informal, lo que no es lo mismo que jerarquía.

El convenio N° 190 de OIT en el artículo 1, define a la violencia organizacional como “un 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 sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”. Estas conductas pueden darse de forma interna, es decir, producirse entre personas de la organización, y también de forma externa, esto es, entre personas funcionarias y personas ajenas a la institución o entre personas funcionarias y personas que son pacientes, proveedores, usuarios y usuarias o la ciudadanía.

La violencia organizacional puede presentarse en diferentes sentidos, entre ellos, se distinguen:


- **Vertical descendente:** Desde la jefatura hacia una persona subordinada.
- **Vertical ascendente:** Desde la/s persona/s subordinada/s hacia la jefatura.
- **Horizontal:** Se da entre personas que son pares o grupos de pares.
- **Ambiental:** Cuando la conducta o comportamiento crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona o personas que son objeto de éste.

Las conductas que vulneran la dignidad de las personas impactan a la organización por completo, ya que no afecta solamente a las personas que están involucradas directamente, sino también a los equipos de trabajo. Toda la organización en su conjunto se ve involucrada y dañada cuando se producen estas conductas.

2. Violencia en el trabajo:

Su tipificación fue reconocida explícitamente en el artículo 2 del Código del Trabajo, señalando “La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los

¹ **Manual de Orientaciones para la Prevención de la Violencia, Acoso Laboral y Sexual VALS**, 11 de enero de 2016, Convenio de Colaboración entre la Dirección Nacional del Servicio Civil y la Corporación de Derecho Privado Universidad Alberto Hurtado.

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32

trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”.

El artículo 90 del Estatuto Administrativo, señala “que las personas funcionarias tendrán derecho, a ser defendidas y a exigir que la institución a la que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma”. Por ello, los servicios públicos deberán dar a conocer el procedimiento en que las personas funcionarias podrán hacer valer este derecho.

En complemento, se encuentran las regulaciones de carácter penal, como la Ley N° 21.188, que en su artículo 297 bis agrava las penas de ciertos delitos cuando se cometiere en contra de profesionales o personas funcionarias de los establecimientos de salud, públicos o privados, o contra los profesionales, personas funcionarias y manipuladores de alimentos de establecimientos educacionales, públicos o privados, al interior de sus dependencias o mientras éstos se encontraran en el ejercicio de sus funciones o en razón, con motivo u ocasión de ellas, indicando que se impondrá el grado máximo de las penas previstas en sus respectivos casos.

Ejemplos de conductas de violencia en el trabajo:

- Gritos o amenazas.
- Uso de palabras impropias u ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, o su potencial muerte.
- Daños materiales en los entornos laborales como vandalismo, robo o asaltos.


3. Acoso Laboral:

El artículo 2 del Código del Trabajo tipifica 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”.

Con esta definición se amplía el concepto al incluir cualquier forma de agresión u hostigamiento, independiente del medio, incluso cuando se manifiesta una sola vez y dejando atrás la necesidad de reiteración.

Ejemplos de conductas de acoso laboral:

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

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32

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

El acoso laboral, afecta la dignidad de las personas y constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren y que debe ser tratado con la importancia y complejidad que corresponde, ya que constituye un atentado a la dignidad de una persona.


4. Acoso Sexual:

El Código del Trabajo, en conformidad con la tipificación de la Ley N° 20.005, define 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”.

De esta definición se desprende que, al ser realizada por una persona, significa que el acoso sexual, incluye no solo el acoso de un hombre a una mujer, sino también, la situación contraria y entre personas del mismo sexo, siendo considerado como una forma de discriminación por razón del género. A su vez, se releva la importancia del “consentimiento”, lo cual, es determinante para configurar el acoso sexual.

Para facilitar la identificación de las conductas del tipo acoso sexual, se presentan algunos ejemplos y descripciones conductuales indicadas en el libro “Manual de Autoaprendizaje: Acoso Sexual”, de la Dirección del Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo:

- **Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces con connotación sexual):** equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.
- **Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual):** incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar del trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Estos comportamientos asignan a las personas acosadas un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
- **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que las personas afectadas se sientan incómodas o amenazadas, afectando su situación laboral.
- **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas ellas de carácter sexual):** el acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32


sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como, por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para la persona acosada.

- Enviar mensajes, imágenes o videos de carácter sexual, 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.

5. Violencia de Género:

La Ley N° 21.675 para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, la define en el artículo 5 como “Cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento a la mujer debido a su género, donde quiera que ocurra, ya sea en el ámbito público o privado; o una amenaza de ello. También será considerada violencia de género aquella ejercida contra niñas, niños y adolescentes, con el objeto de dañar a sus madres o cuidadoras”, considerando en el artículo 6 los siguientes tipos de violencia de género:

- **Violencia física:** toda acción u omisión que vulnere, perturbe o amenace la integridad física, el derecho a la vida o la libertad personal de la mujer.
- **Violencia psicológica:** toda acción u omisión, cualquiera sea el medio empleado, que vulnere, perturbe o amenace la integridad psíquica, tales como, tratos humillantes, vejatorios o degradantes, control o vigilancia de conductas, intimidación, coacción, sumisión, aislamiento, explotación o limitación de la libertad de acción, opinión o pensamiento.
- **Violencia sexual:** toda conducta que vulnere, perturbe o amenace la libertad, integridad y autonomía sexual y reproductiva de la mujer; y su indemnidad en el caso de las niñas.
- **Violencia económica:** toda acción u omisión, ejercida en el contexto de relaciones afectivas o familiares, que vulnere o pretenda vulnerar la autonomía económica de la mujer o su patrimonio, o con el afán de ejercer un control sobre ella o sobre sus recursos económicos o patrimoniales, o en el de sus hijos o hijas o en el de las personas que se encuentren bajo su cuidado, en los casos que corresponda.
- **Violencia simbólica:** toda comunicación o difusión de mensajes, textos, sonidos o imágenes en cualquier medio de comunicación o plataforma, cuyo objeto sea naturalizar estereotipos que afecten su dignidad, justifique o naturalice relaciones de subordinación, desigualdad o discriminación contra la mujer que le produzca afectación o menoscabo.
- **Violencia institucional:** toda acción u omisión realizada por personas en el ejercicio de una función pública en una institución privada, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que la mujer ejerza los derechos.
- **Violencia política:** toda conducta de hostigamiento, persecución, amenazas o agresión realizada de forma directa o a través de terceros que, basada en su género, le cause daño o sufrimiento a la mujer, y que tenga por objeto o fin menoscabar, obstaculizar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos y de participación.

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32

- **Violencia en el trabajo:** toda acción u omisión, cualquiera sea la forma en la que se manifieste, que vulnere, perturbe o amenace el derecho de las mujeres a desempeñarse en el trabajo, libres de violencia, provenga del empleador o de otros funcionarios/as.
- **Violencia gineco-obstétrica:** todo maltrato o agresión psicológica, física o sexual, negación injustificada o abuso que suceda en el marco de la atención de la salud sexual y reproductiva de la mujer, especialmente durante la atención de la gestación, parto, parto, puerperio, aborto o urgencia ginecológica.

6. Sexismo:

Se entenderá como 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 son:

- 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 “maninterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

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:

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32

- 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 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 valoraciones 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.

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32


- **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 con el 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 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+.

7. 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:

- 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.

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32

- 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.

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.

V. Actores y responsables

A. 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.

B. Persona denunciante:

Comprendida 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.

C. 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.


D. Testigo:

Persona que está presente en un acto o en una acción, con o sin intención de dar testimonio de lo que ha ocurrido.

E. 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 procedimiento y de cómo procede una denuncia.

En el caso del SLEP de Santa Corina, los receptores se encontrarán asociados a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, específicamente a su Departamento de Desarrollo

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32

Organizacional y Calidad de Vida Laboral y a la administración de Dirección. Ésta, sólo funcionará como medio canalizador, dando estricto respeto al principio de confidencialidad.

F. 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.

G. Departamento Jurídico:

Unidad organizativa del SLEP, en quien la Jefatura Superior del Servicio delega la tarea de realizar los actos administrativos correspondientes, la asignación de fiscales y el resguardo del debido proceso para el cumplimiento de la normativa vigente en materia.

H. Fiscal:

Es designado/a por resolución de la Jefatura Superior del Servicio para liderar el procedimiento disciplinario. Tiene como función central la recopilación y análisis de antecedentes, la formulación de cargos, la recepción de pruebas y descargos, y la emisión del informe o vista fiscal con propuesta de sanción o sobreseimiento. Debe adoptar medidas preventivas según la gravedad de los hechos, como redistribución de jornadas, separación física o derivación a atención psicológica para la víctima. El/la fiscal no puede tener relación jerárquica ni vínculo de parentesco con las partes involucradas, y preferentemente debe contar con formación en género, acoso y derechos fundamentales. Su rol es clave en asegurar la imparcialidad, exhaustividad y rigurosidad del proceso investigativo.


VI. **Enfoques para la Prevención en Contexto Educativo**

1. **Igualdad Sustantiva y no Discriminación**

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

Ejemplos de enfoque en la prevención:

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

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32

2. 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.

3. Interculturalidad


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

Ejemplos de enfoque en la prevención:

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

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 o por diversidades sexogenéricas.

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32

El Servicio Local de Educación Pública Santa Corina, se compromete en el 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. Así, 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. Su contenido se dará a conocer a todas las personas trabajadoras, mediante correo electrónico a las casillas institucionales de sus funcionarios y funcionarias, además de su página web.


El Servicio Local de Educación Pública Santa Corina, declara y mantiene su compromiso de promover entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos para todo el personal de sus dependencias, co-construyendo colaborativa y responsablemente con el personal del territorio, teniendo en consideración que su Política de Prevención de Acoso y Violencia Laboral se funda en los siguientes principios claves:

- a. **Cero tolerancia al acoso y la violencia:** Mantenemos una postura de absoluta intolerancia frente a cualquier forma de acoso o violencia en el lugar de trabajo, considerándolos como conductas contrarias a nuestros valores y normas organizacionales. Todos los incidentes serán investigados minuciosamente y sancionados de acuerdo con la gravedad de la situación.
- b. **Gestión de riesgos y prevención:** Implementamos un enfoque proactivo para identificar, evaluar y mitigar los factores de riesgo que puedan propiciar situaciones de acoso o violencia laboral. Mediante la aplicación de medidas preventivas y correctivas, buscamos asegurar un ambiente laboral seguro y saludable para todos.
- c. **Enfoque de género y diversidad:** Reconocemos la importancia de promover la equidad de género y la diversidad en el entorno laboral. Integrando un enfoque de género en nuestras políticas y acciones preventivas, buscamos abordar las desigualdades estructurales que pueden contribuir a casos de acoso y violencia laboral.
- d. **Capacitación y sensibilización:** Priorizamos la formación continua de todo el personal en materia de prevención de acoso y violencia laboral. Promovemos la sensibilización sobre el respeto mutuo, la empatía y la comunicación efectiva como elementos fundamentales para un ambiente laboral saludable y productivo.
- e. **No discriminación e inclusión:** Por nuestra parte, garantizamos la prohibición de cualquier forma de discriminación intencionada por motivos de edad, características físicas, orientación sexual, origen étnico, religión o discapacidad. Fomentamos un ambiente de trabajo donde la diversidad sea valorada y respetada en su totalidad.

VIII. **Carácter preventivo**

Junto con establecer un procedimiento que abarque las acciones a seguir en caso de violencia en el trabajo acoso laboral y/o sexual, es deber del SLEP 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:

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32

- 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 y el procedimiento, así como también disponer el formulario de denuncia.

La persona que se encuentre experimentando presuntos hechos de acoso laboral o sexual, así como también de conductas incívicas y sexismo en el lugar de trabajo, que pudieran dar a lugar a un sumario administrativo, podrá solicitar ser atendido en una instancia de orientación y acompañamiento, donde se ofrecerá a las personas un primer contacto que permita informar, contener y escuchar con plena concordancia con los principios que rigen el presente procedimiento especialmente la confidencialidad, resguardando siempre la no revictimización y perspectiva de género.

Para ello deberá realizar su solicitud a través del formulario electrónico de “Orientación y Acompañamiento en materias VALS” por medio del enlace <https://forms.gle/4nieULjcdPnJjPgp7/>, donde será contactado/a para una sesión de asesoría y contención según se requiera donde se podrá entregar información sobre el procedimiento, formalidades, plazos y sobre las temáticas de violencia, acoso laboral, sexual, comportamientos incívicos y sexismo, con la finalidad de asegurar una buena acogida ayudando a la víctima a identificar su situación, y decidir de manera informada si realizar denuncia de manera responsable, guiada y contenida.


IX. Modelamiento del Procedimiento

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

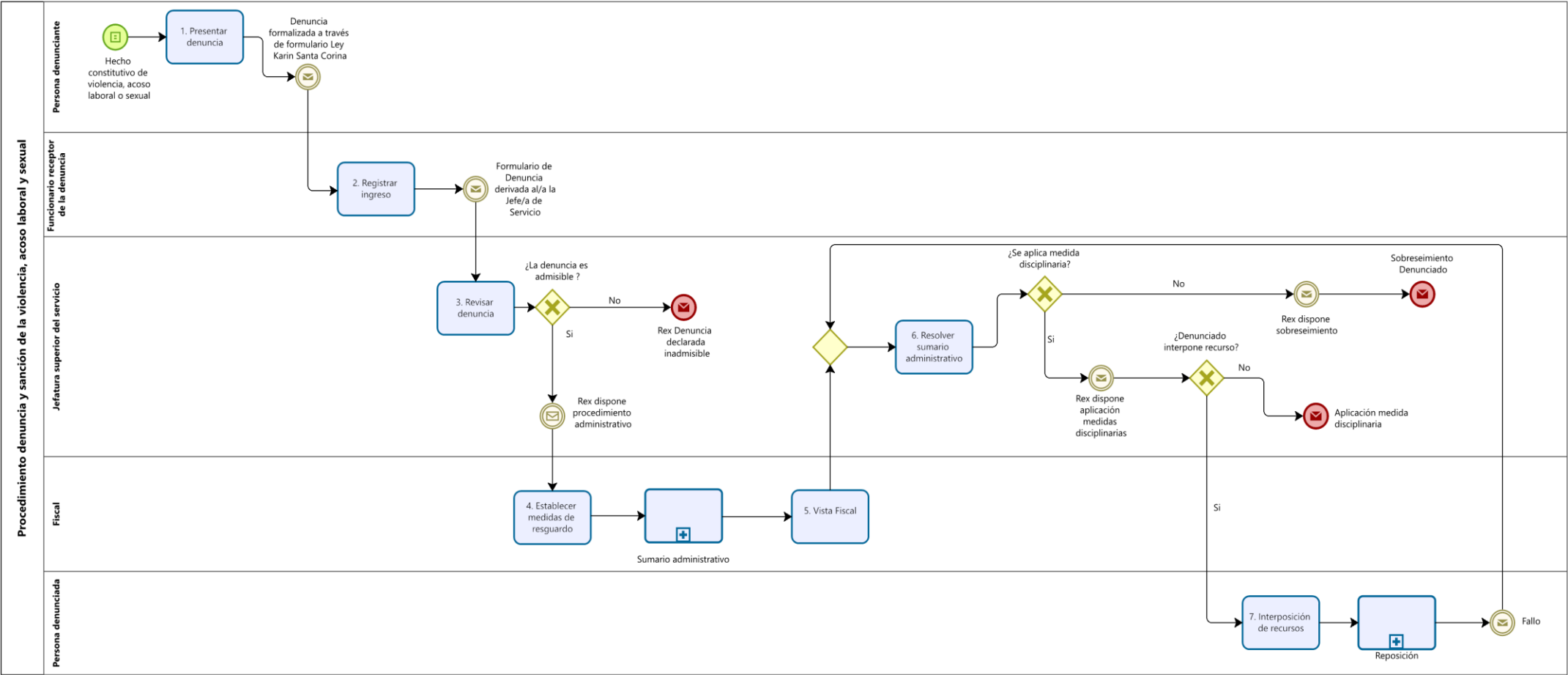
El procedimiento inicia con la ocurrencia de un hecho constitutivo de la violencia laboral, acoso laboral y/o sexual que origina una denuncia, y los mecanismos de actuación para abordar dichos acontecimientos, a fin de proteger la integridad tanto física como psíquica del personal del SLEP en su rol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


B. Identificación del procedimiento

Propósito:	Aplicar oportunamente el procedimiento 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:	Jefatura Departamento Jurídico
Jefatura:	Jefatura Superior del Servicio

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32


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




	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32

D. Detalle actividades

01	Actividad	Presentar denuncia
Responsable		Persona denunciante
Descripción		
<p>El canal principal de denuncias será la plataforma digital de denuncias Ley Karin SLEP Santa Corina, disponible a través del banner en la página web https://slepsantacorina.gob.cl/, donde la persona denunciante podrá informar la situación irregular que está experimentando una persona atribuible a un hecho de violencia, acoso laboral y/o sexual, que busca denunciar.</p> <p>Como canal alternativo de denuncias, la persona denunciante puede ingresar de forma física, el <i>"Formulario de Denuncias"</i> (Anexo N° 1) en sobre cerrado ante la persona receptora de denuncias del Departamento de Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida Laboral de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, o solo para el caso de funcionarios/as del Nivel Central, a través de la funcionaria administrativa de Dirección.</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 persona receptora de denuncias.</p> <p>En resumen, la denuncia debe:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Ser presentada mediante el formulario digital disponible en el banner de la página web del servicio. En el caso de que sea realizada por escrito a través del <i>"Formulario de denuncia"</i> (Anexo N° 1), debe contar con la completitud de todos los campos.b. Contar con la identificación y todos los datos personales de la persona denunciante.c. Contar con la narración circunstanciada de los hechos: relato cronológico que describa detalladamente las acciones que se denuncian.d. Incluir la 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>Las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente se tendrán por no presentadas. Las denuncias no pueden recibirse por correo electrónico, ya que no permite asegurar la confidencialidad de ellas.</p>		
Documento utilizado/enviado		Formulario de denuncia Antecedentes de respaldo si corresponde.


	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32

02	Actividad	Registrar ingreso de denuncia
Responsable		Persona Receptor de la denuncia
Descripción		
<p>La recepción de la denuncia estará a cargo del Departamento de Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida Laboral de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, donde se entenderá que el funcionario/a que actúe como la “Persona Receptora de la Denuncia”, quien, respetando su reserva y confidencialidad deberá hacer el registro de ésta a través de la plataforma SIMPLE habilitada para el Servicio, para luego canalizar de manera inmediata y en un plazo no superior a dos (2) días hábiles a la Jefatura Superior del Servicio.</p> <p>En el caso de que las denuncias sean realizadas de manera física, en el mismo acto, se deberá entregar el “<i>Comprobante de recepción</i>” a la persona denunciante.</p> <p>Consideraciones:</p> <p>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 el caso de recibir una denuncia por escrito ingresada por funcionarios/as del Nivel Central, la labor de recepción estará a cargo de la funcionaria administrativa de Dirección, quien, respetando su reserva y confidencialidad, realizará la entrega correspondiente a la Jefatura Superior del Servicio.</p> <p>En los casos excepcionales en que la Jefatura Superior del Servicio reciba la denuncia por otros canales no establecidos en este procedimiento, se 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> <p>En la instancia de recepción de denuncias se deben seguir los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, debiendo existir un irrestricto respeto a la dignidad de las personas.</p> <p>La persona receptora de la denuncia cumple una función exclusivamente canalizadora, debiendo solo registrar la recepción de la denuncia y activar la derivación a través de un memorándum dirigido al Jefe Superior del Servicio.</p> <p>La persona receptora de las denuncias deberá firmar un compromiso de confidencialidad, en el cual se comprometerá al resguardo de la información y su tratamiento bajo estricta cautela. Por otro lado, podrá brindar acompañamiento correspondiente durante el proceso, previo consentimiento.</p>		
Documento utilizado/enviado		Comprobante de recepción de denuncia, o memorándum que envía la denuncia a la Jefatura Superior del Servicio.

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32


03	Actividad	Revisar denuncia
Responsable		Jefatura Superior del Servicio
Descripción		
<p>La Jefatura Superior del Servicio tiene un plazo de tres (3) días hábiles administrativos contados desde la recepción de la denuncia, para resolver si la tendrá por presentada, pudiendo solicitar pronunciamiento al Departamento Jurídico sobre la admisibilidad de la denuncia y los antecedentes presentados. La inadmisibilidad o desestimación de la denuncia deberá realizarse mediante acto administrativo, teniendo un plazo de cinco (5) días hábiles administrativos para informar a la persona denunciante vía correo electrónico.</p> <p>En caso de que la denuncia por hechos de violencia, acoso laboral y/o sexual en el trabajo (VALS) sea declarada admisible, la Jefatura Superior del Servicio deberá instruir la apertura de un Sumario Administrativo, donde se designará a una persona que actuará como Fiscal a cargo de la investigación correspondiente.</p> <p>Consideraciones:</p> <p>La persona designada como Fiscal 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.▪ 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.		
Documento utilizado/enviado		Resolución que instruye procedimiento administrativo, o resolución que deniega tramitación de denuncia.

04	Actividad	Establecer Medida de Resguardo
Responsable		Departamento de Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida Laboral de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas.
Descripción		
<p>Cuando una denuncia ingresa a debido proceso con la asignación de un Fiscal a través del Acto Administrativo correspondiente, corresponde la activación de la reportabilidad al Organismo Administrador, cuyo plazo no debe exceder los 5 (cinco) días hábiles. De igual manera, se deberá activar una Atención Psicológica Temprana (APT) que además reviste la calidad de Medida de Resguardo para la persona denunciada.</p> <p>Será de voluntad de cada denunciante, consentir o no la recepción de esta APT, lo cual será consultado directamente por el Organismo Administrador cuando se realice la atención, dejando registro de la voluntad de no querer recibir la medida, o en su defecto, enviará el informe de atención respectivo.</p>		
Documento utilizado/enviado		Informe Organismo Administrador.

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32

05	Actividad	Establecer medidas de resguardo
	Responsable	Fiscal
Descripción		
<p>La persona designada como 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) y artículo 90 letra a), ambos del Estatuto Administrativo, teniendo los siguientes derechos:</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 el sumario administrativo, 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 hiciere, registrá 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. <p>Queda establecido a través del presente documento, que el único mecanismo de resolución ante una denuncia formal de índole VALS es el debido proceso administrativo, es decir, sumario administrativo, quedando explícitamente como no permitida cualquier instancia de mediación adicional.</p>		
	Documento utilizado/enviado	Medidas de resguardo emanada por el Fiscal.

Subproceso	Sumario administrativo
Responsable	Fiscal
Descripción	
<p>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/a, quien tendrá calidad de ministro de fe y certificará todas las actuaciones del sumario.</p> <p>La investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo de veinte (20) 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.</p>	

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
		N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina	Fecha	13/11/2025
		Páginas	32

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 **sesenta (60) días**, resolviendo sobre ello la Jefatura Superior del Servicio.

Una vez terminada la investigación, el/la Fiscal podrá formular cargos a la persona inculpada, quien tendrá un plazo de **cinco (5) días** contado desde la fecha de notificación de éstos para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas. En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el mismo por otros **cinco (5) días**, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo. Si el inculcado solicitare rendir prueba, el/la fiscal señalará plazo para tal efecto, el que no podrá exceder en total de **veinte (20) días**.


Contestados los cargos o vencido el plazo del período de prueba el/la fiscal emitirá, dentro de **cinco (5) días**, un informe o vista fiscal en el cual propondrá la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar.

Nota: 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.

Documento utilizado/enviado	Resolución Exenta y acta de entrega.
------------------------------------	--------------------------------------

06	Actividad	Vista fiscal
Responsable		Fiscal
Descripción		
Emitido el informe o vista fiscal, el/la Fiscal elevará los antecedentes del procedimiento a la Jefatura Superior del Servicio, quien resolverá en el plazo de cinco (5) días , dictando al efecto una resolución en la cual absolverá al inculcado o aplicará la medida disciplinaria, en su caso.		
Cuando los hechos investigados y acreditados en el sumario pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, el dictamen deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria, sin perjuicio de la denuncia que de los delitos debió hacerse en la oportunidad debida.		
Documento utilizado/enviado		Expediente sumarial e informe o vista fiscal con la propuesta de la medida disciplinaria.

07	Actividad	Resolver sumario administrativo
Responsable		Jefatura Superior del Servicio
Descripción		
La Jefatura Superior del Servicio resolverá el resultado del sumario. 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, corresponderá sancionar conforme a lo establecido en el Título V De la Responsabilidad Administrativa, Artículo 119 y siguientes del Estatuto Administrativo, incluyendo la destitución si la gravedad de los hechos lo amerita.		
Dado esto, podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:		

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32

- 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 decalificación correspondiente.
- 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.

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:

- I. Si la multa no excede del diez por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de dos puntos;
- 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).


Cuando el/la la fiscal 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 (5) 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.

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 Jefatura Superior del Servicio 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.

Para el caso de los docentes y asistentes de la educación, de acuerdo con lo establecido en sus estatutos, 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 establece aplicación de medida disciplinaria, o. resolución que establece el sobreseimiento del denunciado.
------------------------------------	--

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32

08	Actividad	Interposición de recursos
Responsable		Persona denunciante y denunciada
Descripción		
<p>Si el resultado de la investigación resuelve la aplicación de medidas disciplinarias, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán interponer un recurso de reposición contra la resolución de la autoridad, conforme a lo señalado en el Estatuto Administrativo.</p> <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		Resolución Exenta que resuelve el recurso de reposición.

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32

X. Anexos

Anexo N° 1: Formulario físico de denuncia

FORMULARIO FÍSICO DE DENUNCIA

1. Tipificación de la denuncia:

Identifique el tipo de denuncia que efectuará (Marque con una “X” la/s alternativa/s que corresponda/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)	


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:

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
		N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina	Fecha	13/11/2025
		Páginas	32

4. Datos personales de la VÍCTIMA:

4.1. Nombre completo:
4.2. RUN:
4.3. Fecha de nacimiento:
4.4. Dirección particular:
4.5. Región/comuna:
4.6. Teléfono de contacto:
4.7. Correo electrónico personal:
4.8. Cargo que desempeña:
4.9. 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

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

SI	NO	OCASIONALMENTE

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

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32

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

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Código	DJ004
		N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina	Fecha	13/11/2025
		Páginas	32

Anexo N° 2: Comprobante de recepción denuncia física

COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO FÍSICO
(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 FÍSICO

NOMBRE – FIRMA PERSONA DENUNCIANTE

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

	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		Código	DJ004
			N° de versión	002
	Servicio Local de Educación Pública Santa Corina		Fecha	13/11/2025
			Páginas	32

XI. Control de cambios

Versión	Actualización	Fecha	Realizado por
01	-	31/07/2024	Claudio Carrasco Figueroa
02	Todas las páginas del documento	13/11/2025	Hwahing Chau Karamanos Nicolás Díaz Muñoz