	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	N° de versión	01
		Fecha	13/11/2025
	SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA SANTA CORINA	Páginas	22

SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA




Cerrillos | Estación Central | Maipú

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO


SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL
SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA SANTA CORINA

<i>Validado por</i>	<i>Revisado por</i>	<i>Elaborado por</i>
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

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		N° de versión	01
			Fecha	13/11/2025
	SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA SANTA CORINA		Páginas	22

ÍNDICE

I.	Introducción	3
II.	Ficha del Procedimiento	4
III.	Antecedentes Generales	6
1.	Objetivo	6
2.	Alcance	7
3.	Conceptos Claves	7
4.	Derechos y deberes de los funcionarios y funcionarias y del Servicio Local.	15
5.	Principios Orientadores	15
6.	Enfoques para la Prevención en Contexto Educativo.....	17
7.	Organización para la gestión del riesgo.	18
8.	Procedimiento para el conducto de las denuncias	19
IV.	Gestión preventiva	19
1.	Identificación de los factores de riesgo	20
2.	Medidas de prevención	21
3.	Mecanismos de seguimiento.....	22
V.	Medidas de resguardo de la privacidad y honra de los involucrados.	22
VI.	Difusión	22
VII.	Control de cambios.....	22

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		N° de versión	01
			Fecha	13/11/2025
	SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA SANTA CORINA		Páginas	22

I. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N° 21.643 (Ley Karin), el Servicio Local de Educación Pública Santa Corina (SLEP) ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir la violencia, el acoso laboral y/o sexual en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N° 1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.


El Convenio 190 de la OIT ofrece la oportunidad de reforzar las medidas preventivas en materia de violencia organizacional, existiendo la obligación de "adoptar medidas apropiadas para prevenirlas", incluyendo a todas las personas de una organización, al considerar que la personas son diversas, contempla un enfoque de género.

Señala en su preámbulo la responsabilidad de las entidades empleadoras en la prevención de la violencia, estableciendo que “los Estados miembros deben adoptar una legislación que exija a las entidades empleadoras tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control, para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.

Las Normas de Aplicación General del Servicio Civil, contenidas en las Resoluciones Números 1 y 2 de 2017, el Instructivo Presidencial sobre Igualdad de Oportunidades, Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual (2018) y la Ley Karin obligan a los servicios públicos a desarrollar acciones de prevención, sensibilización y difusión en este ámbito. Conforme a lo anterior, los servicios públicos desarrollan además acciones en Calidad de Vida Laboral destinadas a mejorar el bienestar físico, psicológico y social de las personas funcionarias, con el fin de alcanzar una mayor satisfacción laboral y mejorar los servicios ofrecidos a la ciudadanía.


Estas acciones deben contemplar medidas que atiendan tanto a las personas funcionarias, como al entorno laboral y la organización en su conjunto. Además, se deben realizar evaluaciones periódicas de los ambientes de trabajo para identificar y actuar sobre aquellos aspectos que requieren mejoras, fomentando la participación de las personas funcionarias y sus asociaciones de funcionarios y funcionarias. Adicionalmente, los Servicios Públicos deben considerar en sus Planes Anuales actividades dirigidas a la prevención del acoso, promoviendo un entorno laboral respetuoso y saludable.

Los Servicios Públicos deberán procurar que las acciones de calidad de vida y sus instrumentos, sean complementarios y compatibles con los principios y contenidos determinados por la Ley N° 21.643, por ello, el Servicio Local de Educación Pública Santa Corina, a través del presente documento declara y reafirma su compromiso en promover y fomentar la prevención de ambientes laborales de respeto y buen trato en todo el territorio.


	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	N° de versión	01
		Fecha	13/11/2025
	SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA SANTA CORINA	Páginas	22

II. Ficha del Procedimiento

NOMBRE DEL PROCESO	N° de REX	FECHA VIGENCIA	VERSIÓN
Protocolo de Prevención de la Violencia, Acoso Laboral y/o Sexual en el trabajo (Vals) con perspectiva de género		13-11-2025	01
INPUT/ENTRADAS	OUTPUT/SALIDAS		
<ul style="list-style-type: none">▪ Marco Normativo▪ Orientaciones Dirección Nacional de Servicio Civil.▪ Orientaciones Ministerio de la Mujer y Equidad de Género▪ Orientaciones del Organismo Administrador del Seguridad del SLEP	<ul style="list-style-type: none">▪ Comités de Aplicación y Buen Trato por centro de trabajo▪ Mesa de Género		
ROLES			
<ul style="list-style-type: none">▪ Jefatura Superior del Servicio: Liderar la implementación del protocolo, propiciando las condiciones necesarias, entregando además los lineamientos para cumplir con las disposiciones establecidas en este, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto y el Buen Trato.▪ Equipo Directivo: Difundir activamente el protocolo y apoyar la implementación de este a través de acciones preventivas y formativas de sus áreas de responsabilidad.▪ Directoras y Directores de Establecimientos Educativos: Liderar la implementación del protocolo dentro de su comunidad escolar en coordinación con su respectivo Comité de Aplicación y Buen Trato, además asegurar la participación en actividades de formación y prevención que sean impartidas por el SLEP y/o propia de la gestión del establecimiento educacional.▪ Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas: Asesorar técnicamente a la Dirección Ejecutiva, Directoras y Directores de Establecimientos y Comité de Aplicación y Buen Trato para la implementación del protocolo, así como velar por el cumplimiento de los compromisos y la administración de las medidas declaradas.▪ Subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico: Incorporar la promoción del buen trato y la buena convivencia, asesorando a las comunidades educativas en la implementación del protocolo, instaurando además una cultura de prevención de acciones que constituyan violencia y/o acoso.▪ Comité de Aplicación y Buen Trato: Gestionar la aplicación del cuestionario CEAL/SM desde su planificación, sensibilización, monitoreo de la aplicación, análisis y comunicación de resultados para gestionar medidas de intervención junto con el seguimiento continuo de estas. Además, tendrá la labor de promover relaciones laborales saludables a través de acciones de sensibilización y educación continua mediante campañas, jornadas, charlas, entre otras acciones que promuevan el buen trato.▪ Comité Paritario de Higiene y Seguridad: Apoyar la identificación de riesgos psicosociales en el contexto laboral relacionados con violencia y/o acoso para integrar la prevención			

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		N° de versión	01
			Fecha	13/11/2025
	SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA SANTA CORINA		Páginas	22

<p>de estos mismos dentro de la gestión de la seguridad y salud laboral. Además de promover la participación en actividades de formación y concientización para los/as funcionarios/ del SLEP.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Funcionarios y funcionarias: Responsables de conocer e interiorizar el protocolo, ejercer sus derechos y también conocer y respetar sus obligaciones participando en instancias de formación y sensibilización, además de mantener un trato respetuoso y colaborativo.
<p>NORMATIVA APLICABLE</p>
<p>a. Normativa Internacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Convenio N° 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019. ▪ Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019. ▪ Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. Organización de Naciones Unidas (ONU) ▪ Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948. ▪ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979. ▪ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966. ▪ Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, Naciones Unidas, 2015. Organización de los Estados Americanos (OEA) ▪ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), 1994. ▪ Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), 1969. ▪ Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), 1988. ▪ Carta Democrática Interamericana, 2001. <p>b. Normativa Nacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Circular N° 3813 de 07 de junio de 2024 Sobre asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N° 21.643. SUSESO. ▪ Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales - Salud Mental / SUSESO (CEAL-SM/SUSESO), 2022. ▪ Constitución Política de la República de Chile, 1980. ▪ D.F.L. N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. ▪ D.F.L. N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. ▪ D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. ▪ Ley N° 19.296, de 1994, que establece normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado. ▪ Ley N° 20.005, de 2005, que Tipifica y sanciona el acoso sexual.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		N° de versión	01
			Fecha	13/11/2025
	SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA SANTA CORINA		Páginas	22


<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ley N° 20.087, de 2006, Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo (Tutela Laboral). ▪ Ley N° 20.545, de 2011, regula el derecho a permiso postnatal parental. ▪ Ley N° 20.607, de 2012, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral. ▪ Ley N° 20.609, de 2012, sobre Medidas contra la Discriminación. ▪ Ley N° 20.955, de 2016, Perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil. ▪ Ley N° 21.120, de 2018, reconoce y da protección al Derecho a la Identidad de Género. ▪ Ley N° 21.643, de 2024, sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. ▪ Ley N° 21.675, de 2024, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en razón de su género. ▪ Oficio del Gabinete Presidencial N° 002, de 2006, que contiene Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales y No Discriminación en la Administración Central del Estado. ▪ Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 2015, que contiene el Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado. ▪ Oficio del Gabinete Presidencial N° 006, de mayo de 2018, que contiene Instructivo sobre Igualdad de Oportunidades, Prevención, Investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual en la Administración Central del Estado. ▪ Resolución N° 1, del 11 de mayo de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba Normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas a todos los Servicios Públicos. ▪ 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. **Antecedentes Generales**

1. **Objetivo**

El objetivo del protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia y de discriminación, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Por lo antes mencionado este protocolo y nuestra política institucional en materia, será de tolerancia cero frente a conductas o acciones que degraden o violenten a los funcionarios y funcionarias, incluyendo a quienes pertenecen a las comunidades de diversidades sexogenéricas LGTBIQA+. Por lo que, en la elaboración o actualización de este protocolo, se considerara la

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		N° de versión	01
			Fecha	13/11/2025
	SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA SANTA CORINA		Páginas	22

participación del personal, independientemente de su identidad o expresión de género, así como, en la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos, y en la definición de las medidas preventivas a implementar.

Finalmente, tanto el Servicio Local como los funcionarios y funcionarias que lo integran se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de las personas funcionarias, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los/as funcionarios/as conforme a lo dispuesto en la normativa vigente.

2. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todos los funcionarios y funcionarias del Servicio Local de Educación Pública Santa Corina, incluidos la Jefatura Superior del Servicio, Subdirectores/as, Directoras y Directores de establecimientos, jefaturas, docentes, asistentes de la educación, personal del nivel central independiente de su calidad jurídica contractual, así como a aquellos contratistas, subcontratistas y proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias, así como a pasantes o estudiantes en práctica.


3. Conceptos Claves¹

a. 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.

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.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		N° de versión	01
			Fecha	13/11/2025
	SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA SANTA CORINA		Páginas	22

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.

b. 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 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.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		N° de versión	01
			Fecha	13/11/2025
	SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA SANTA CORINA		Páginas	22

c. 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.
- 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.

d. 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

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		N° de versión	01
			Fecha	13/11/2025
	SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA SANTA CORINA		Páginas	22


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 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.

e. 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 en razón de su género, donde quiera que ocurra, ya sea en el ámbito público o privado; o una amenaza de ello. También será considerada violencia de género

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		N° de versión	01
			Fecha	13/11/2025
	SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA SANTA CORINA		Páginas	22

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.
- **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.


f. 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.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		N° de versión	01
			Fecha	13/11/2025
	SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA SANTA CORINA		Páginas	22

- 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”.


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

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		N° de versión	01
			Fecha	13/11/2025
	SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA SANTA CORINA		Páginas	22

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 genero 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.
- **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.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		N° de versión	01
			Fecha	13/11/2025
	SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA SANTA CORINA		Páginas	22

- **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+.


g. 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.
- 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,

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		N° de versión	01
			Fecha	13/11/2025
	SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA SANTA CORINA		Páginas	22

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.

4. Derechos y deberes de los funcionarios y funcionarias y del Servicio Local.

a. Funcionarios y funcionarias del SLEP:

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

b. Servicio Local:


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

5. 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:

- **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

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		N° de versión	01
			Fecha	13/11/2025
	SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA SANTA CORINA		Páginas	22

- 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 que carezca de justificación razonable, efectuada por entidades del Estado o particulares, y

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		N° de versión	01
			Fecha	13/11/2025
	SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA SANTA CORINA		Páginas	22

que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales.

6. Enfoques para la Prevención en Contexto Educativo

a. Igualdad Sustantiva y no Discriminación

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

Ejemplos de enfoque en la prevención:


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

b. Interseccionalidad

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

Ejemplos de enfoque en la prevención:

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

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		N° de versión	01
			Fecha	13/11/2025
	SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA SANTA CORINA		Páginas	22

c. Interculturalidad

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

Ejemplos de enfoque en la prevención:


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

7. Organización para la gestión del riesgo.

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto la persona Encargada del Departamento de Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida Laboral con la persona Encargada de Género del Servicio, o su representante, pudiendo sumarse según sea requerido, los miembros del Comité de Buen Trato y de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, así como la Unidad de Prevención de Riesgos del Servicio Local.

Es responsabilidad del Servicio Local de Educación Pública Santa Corina la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, el SLEP ha designado al Departamento de Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida Laboral, quien podrá requerir la colaboración de la Unidad de Prevención de Riesgos, ambas unidades organizativas, dependientes de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas. Para el monitoreo y seguimiento de las medidas en los Centros de Trabajo, el Departamento a cargo se articulará con las respectivas Direcciones de Establecimiento y los Comité de Aplicación y Buen Trato operativo en cada Centro de Trabajo, ya que sus funciones tienen directa relación con las materias en desarrollar.

Se capacitará a los funcionarios y funcionarias sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas y el responsable de esta actividad será el Departamento de Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida Laboral en coordinación con los Comités de Aplicación y Buen Trato que correspondan, así como los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Los funcionarios y funcionarias podrán manifestar sus dudas e inquietudes en las materias relativas al presente protocolo, a través de la casilla de correo electrónico cvi@edu.slepsantacorina.gob.cl.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		N° de versión	01
			Fecha	13/11/2025
	SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA SANTA CORINA		Páginas	22

8. Procedimiento para el conducto de las denuncias

Toda denuncia debe ser presentada a la Jefatura Superior del Servicio, única y exclusivamente a través de los canales habilitados y definidos en el Procedimiento de Denuncia y Sanción de la Violencia, el Acoso Laboral y/o Sexual (VALS) con Perspectiva de Género formalizado. Es decir, mediante el formulario digital disponible en <https://slepsantacorina.gob.cl/>, o bien, en formato físico ante la persona funcionaria receptora de denuncias.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Ma. Eugenia Newman López	Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas	cvl@edu.slepsantacorina.gob.cl
Ma. Victoria Poblete Muñoz	Subdirectora de Planificación y Control de Gestión	
Sofía Nogueira Muñoz	Jefa del Departamento Jurídico	
Pedro Rivera Alarcón	Abogado y Presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad Nivel Central	
Katherine Illescas Carvajal	Encargada del Departamento de Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida Laboral	
Valentina González Cifuentes	Encargada del Departamento de Planificación Estratégica, Estudios y Género	
Hwahing Chau Karamanos	Abogado	
Nicolás Díaz Muñoz	Analista de Control de Gestión Procesos y Riesgos	


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

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

IV. 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.

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. Así, elaborará, en forma

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		N° de versión	01
			Fecha	13/11/2025
	SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA SANTA CORINA		Páginas	22

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.

1. 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 inciviles 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 Protocolo de Riesgos Psicosociales, a través de la herramienta cuestionario CEAL – SM/SUSESO.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los Comités de Aplicación y Buen Trato en cada Centro de Trabajo.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		N° de versión	01
			Fecha	13/11/2025
	SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA SANTA CORINA		Páginas	22


2. Medidas de 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 serán con perspectiva de género, considerando la opinión de los funcionarios y funcionarias de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que el 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 al alcance del Servicio.
- Además, el SLEP 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 sin importar sus diversidades sexogenéricas.
- Tanto las jefaturas como los funcionarios y funcionarias 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 al personal sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante capacitaciones presenciales y virtuales, comunicados por intermedio de correo electrónicos, plataformas internas y/o por escrito. El responsable de esta actividad será el Departamento de Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida Laboral junto al Departamento de Formación y Desarrollo de Docentes y Asistentes de la Educación.

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, el que será articulado a través de los Directores de Establecimiento y los Comités de Aplicación y Buen Trato en cada Centro de Trabajo.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los funcionarios y funcionarias mediante capacitaciones presenciales o virtuales y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con la Encargada del Departamento de Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida Laboral.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO (VALS) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		N° de versión	01
			Fecha	13/11/2025
	SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA SANTA CORINA		Páginas	22

3. Mecanismos de seguimiento

El Servicio Local de Educación Pública Santa Corina, con la participación del Comité de Aplicación y Buen Trato, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán:

- Los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición.
- El número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa;
- El número de denuncias por acoso o violencia presentadas desagregadas por sexo/género, registradas en el periodo de evaluación.
- Porcentaje o número de personas capacitadas o sensibilizadas den materia.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas funcionarias, solicitándolo al Departamento de Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida Laboral de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas.

V. Medidas de resguardo de la privacidad y honra de los involucrados.

El Servicio Local de Educación Pública Santa Corina establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral (denunciantes, denunciados, víctimas y testigos), disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

VI. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas funcionarias, a través de los siguientes medios:

- Capacitaciones presenciales.
- Capacitaciones virtuales.
- Comunicados por intermedio de correo electrónicos.
- Comunicación por plataformas interna.
- Por escrito en documentos físicos.
- Página web institucional y/o intranet

VII. Control de cambios

Versión	Actualización	Fecha	Realizado por
01	Todas las páginas del documento	13/11/2025	Katherine Illescas Carvajal