



APRUEBA PROTOCOLO DE PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

RESOLUCIÓN EXENTA N° 87/2026

Linares, 30 de enero de 2026.

VISTO

Lo dispuesto en la Constitución Política de la República de Chile; en la Ley N° 21.040, que Crea el Sistema de Educación Pública; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-19653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en la Ley N° 19.880, que establece las Bases en los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 51, de 2019, del Ministerio de Educación, que Fija Planta de Personal del Servicio Local de Educación Pública de la Región del Maule que comprende Las comunas de Linares, Colbún, Longaví, Parral, Retiro, Villa Alegre, Yerbos Buenas y materias que indica; en el Decreto N° 162, de 2022, del Ministerio de Educación que fija denominación, ámbito de competencia territorial, domicilio y calendario de instalación con las fechas en que iniciarán funciones los Servicios Locales de Educación Pública que indica, y deroga los Decretos N°s. 69, 70 y 71 de 2021, todos del Ministerio de Educación; en el Decreto Supremo N°122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores que promulga el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo; en el Código del Trabajo; en la Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; en el Decreto N°21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de fecha 03 de julio de 2024, que aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo; en el DFL 29 de Ministerio de Hacienda de 2005, que fija Texto Refundido, coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo; en el Decreto con Fuerza de Ley De 1996, del Ministerio de Educación que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°19.070 que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación, y de las leyes que la complementan y modifican; en la Ley N°21.109 que establece un estatuto de los asistentes de la educación pública; en la Ley N° 21.675 que Estatuye Medidas para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en Contra de las Mujeres, en Razón de su Género; en la Circular N°3813 De fecha 07 de junio de 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social, de Asistencia técnica para la prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643; en el Dictamen N° E516610 de 2024 de la Contraloría General de la República; y en la Resolución N° 36, de 2024, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de Toma de Razón de las materias del personal que indica, y deja sin efecto las resoluciones Nos. 6 y 7, ambas de 2019, y 14, de 2022, a contar del 1 de marzo de 2025.

CONSIDERANDO

1. Que, según lo establecido en el artículo 16 de la Ley N° 21.040, que crea el Sistema de Educación Pública, en adelante la Ley, los Servicios Locales de Educación Pública son órganos públicos funcional y territorialmente descentralizados, con personalidad jurídica y patrimonio propios, los que se relacionaran con el Presidente de la República a través del Ministerio de Educación;

2. Que, el servicio está a cargo del Director Ejecutivo, quien es el Jefe Superior del Servicio, de conformidad a lo establecido en el



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

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

<https://doc.digital.gob.cl/validador/KKDKD7-358>

artículo 21 de la Ley N° 21.040, ya individualizada, y en tal carácter le corresponde su dirección y administración;

3. Que, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 18, literal b), de la ley N° 21.040, los Servicios Locales de Educación Pública tendrán las funciones y atribuciones para relativas a administrar los recursos humanos, financieros y materiales del servicio y los establecimientos educacionales de su dependencia;

4. Que, el Servicio Local de Educación Pública de Los Álamos, inició sus funciones el día 01 de marzo de 2024, de conformidad con lo establecido en los artículos 53 y siguientes del Decreto N° 162, de 2022, del Ministerio de Educación.

5. Que, el traspaso del servicio educacional al Servicio Local de Educación Pública Los Álamos se materializó el 01 de enero de 2026, en virtud de lo dispuesto en el artículo octavo transitorio de la Ley N° 21.040.

6. Que, el Estado de Chile ratificó el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, que se promulgó por decreto supremo N° 122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Dicho convenio tiene, entre otros, el objetivo de proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin restricciones, proveyendo un marco para la creación y mejora de normas y políticas que adopten un enfoque inclusivo que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

7. Que, en diciembre de 2023 se promulgó la Ley N° 21.643 que modificó el Código del Trabajo y otros cuerpos legales -incluyendo las leyes N°s 18.575 y 18.834-, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, la cual modifica e incorpora definiciones legales, medidas de prevención y resguardo en la materia, perfecciona los procedimientos de investigación, además de equiparar el estándar de funcionario público y personas trabajadoras del sector privado.

8. En consecuencia, el Servicio Local de Educación Pública de Los Álamos, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley N°21.643 y demás normativa aplicable, ha elaborado un protocolo para la investigación de denuncias de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, cuyo procedimiento se rige por los principios de imparcialidad, confidencialidad, respeto al debido proceso, confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, con el objetivo de prevenir, investigar y sancionar toda conducta constitutiva de acoso laboral o sexual.

9. El citado protocolo será aplicable a todos los funcionarios y todas las funcionarias que prestan servicios en el Servicio Local de Educación Pública de Los Álamos y en los Establecimientos Educacionales administrados por este Servicio, incluidas aquellas personas contratadas bajo la modalidad a honorarios, que, si bien no tienen responsabilidad administrativa, si les es exigible el cumplimiento del principio de probidad administrativa.

10. En virtud de lo expuesto, ha resultado necesario emitir el correspondiente acto administrativo que apruebe el Protocolo para la Investigación de Denuncias de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo del Servicio Local de Educación Pública Los Álamos.

RESUELVO:

APRUÉBASE el Protocolo para la Investigación de Denuncias de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo del Servicio Local de Educación Pública Los Álamos, el que es del siguiente tenor:



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

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

<https://doc.digital.gob.cl/validador/KKDKD7-358>

<div><div>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</div><div><div>LOS</div><div>ÁLAMOS</div></div><div>Linares Colbún Parral Retiro Villa Alegre Yerbas Buenas Longavi</div></div>	PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Versión 1.0
		Fecha: 29 de enero de 2026.

PROTOCOLO DE PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Validado por	Revisado por	Revisión jurídica	Confeccionado por
<div>Nombre:</div> <div>Fernando Vidal Muñoz</div> <div>Cargo:</div> <div>Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas</div>	<div>Nombre:</div> <div>Rodrigo Bastidas Rivera</div> <div>Cargo:</div> <div>Coordinador de Formación y Desarrollo de Personas</div>	<div>Nombre:</div> <div>Cecilia Campos Campos</div> <div>Cargo:</div> <div>Encargada Departamento Jurídico y Transparencia</div>	<div>Nombre:</div> <div>Silvana Urzúa Cáceres</div> <div>Cargo:</div> <div>Abogada Departamento Jurídico y Transparencia</div>




<div><div>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</div><div><div>LOS</div><div>ALAMOS</div></div><div>Linares Colbún Parral Retiro Villa Alegre Yerbas Buenas Longavi</div></div>	PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Versión 1.0
		Fecha: 29 de enero de 2026.

CONTENIDO

- I. INTRODUCCIÓN
- II. OBJETIVO
- III. ALCANCE
- IV. MARCO NORMATIVO
- V. DEFINICIONES
- VI. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.



 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>LOS ÁLAMOS</p> <p>Linares Colbún Parral Retiro Villa Alegre Yerbas Buenas Longavi</p>	<p>PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p>	Versión 1.0
		Fecha: 29 de enero de 2026.

I.INTRODUCCIÓN

Que, en primer lugar, resulta necesario destacar que, el Estado de Chile ratificó el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, que se promulgó por decreto supremo N° 122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Dicho convenio tiene, entre otros, el objetivo de proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin restricciones, proveyendo un marco para la creación y mejora de normas y políticas que adopten un enfoque inclusivo que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo.


Que, en diciembre de 2023 se promulgó la Ley N° 21.643 que modificó el Código del Trabajo y otros cuerpos legales -incluyendo las leyes N°s 18.575 y 18.834-, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, la cual modifica e incorpora definiciones legales, medidas de prevención y resguardo en la materia, perfecciona los procedimientos de investigación, además de equiparar el estándar de funcionario público y personas trabajadoras del sector privado.

Así las cosas, la Ley N° 21.643 conocida como “Ley Karin”, emerge como un hito trascendental en la construcción de un ámbito laboral equitativo en Chile. Dedicada a abordar de manera integral y de forma innovadora el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, esta normativa destaca por su enfoque distintivo en la perspectiva de género, lo que implica que, a partir de esta mirada, esta nueva legislación que modifica tanto el Código del Trabajo, como los estatutos administrativos, busca no solo prevenir y sancionar el acoso laboral, sino también promover la igualdad de género en todas las dimensiones de las relaciones laborales. Dado que, al reconocer abordar estas disparidades arraigadas en el ámbito laboral, la ley no solo redefine las normas existentes, sino que también establece un precedente esencial para la creación de un entorno más inclusivo y respetuoso para todos los trabajadores.

De manera preliminar, conviene hacer presente que la Ley Karin, en lo que atañe a los aspectos comprendidos en el presente protocolo, modificó la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, incorporando nuevos principios rectores de los sumarios e investigaciones sumarias y la obligación de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual. Asimismo, amplía la regulación del principio de probidad administrativa y la aplicación de ciertos preceptos estatutarios, entre otros puntos.

Además, el texto legal en análisis incluyó modificaciones a la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, en materia de impedimentos de ingreso a la Administración del Estado, causales de destitución y derechos de las personas denunciantes, víctimas y personas afectadas por infracciones en los casos antes comentados, entre otras.



 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>LOS ÁLAMOS</p> <p>Linares Colbún Parral Retiro Villa Alegre Yerbas Buenas Longavi</p>	PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Versión 1.0
		Fecha: 29 de enero de 2026.

Del mismo modo, es importante considerar que el artículo 84, letras l) y m), de la ley N° 18.834, en lo que importa para este, protocolo establece una prohibición general para los servidores públicos de realizar, por una parte, cualquier acto que atente contra la dignidad de otros funcionarios, como el acoso sexual y, por otra, acoso laboral. Además, por disposición expresa de esa preceptiva, los actos de acoso, al no encontrarse definidos en dicho texto estatutario, deben ser conceptualizados conforme con lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo.

En tal sentido, debe entenderse por acoso sexual el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Acoso laboral, por su parte, es 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.


Dicho lo anterior, la ley N° 21.643 contempla una nueva figura, denominada “violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral”, introducida en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, que la define como “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”.

Por su parte, la ley N° 21.643 introdujo un nuevo inciso final al artículo 13 de la ley N° 18.575, el cual indica que la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual, añadiendo que los órganos de la Administración deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.

Asimismo, se añade que, en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, será aplicable lo dispuesto en los artículos 90 A y 90 B de la ley N° 18.834.

Enseguida, el inciso final del artículo 14 de la Ley N° 18.575 consagra el deber de cada jefe de servicio de informar semestralmente los canales que mantiene el organismo que dirige y el Estado, para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la



	PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Versión 1.0
		Fecha: 29 de enero de 2026.

normativa que rige a las personas funcionarias del sector público. Además, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

Luego, la Ley Karin incorpora el numeral 10 al artículo 62 de la ley N° 18.575, que se encuentra en el párrafo 4° “De la Responsabilidad y de las Sanciones”, del Título III “De la Probidad Administrativa”, estableciendo como una contravención a este principio “Ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo”.

Ahora bien, considerando que los referidos artículos 13 y 14 integran el Título I “Normas generales”, y que las disposiciones que regulan el principio de probidad administrativa en la ley N°18.575 se aplican a toda la Administración del Estado, debe concluirse que la preceptiva antes reseñada rige para la totalidad de los órganos que la componen.


Por otra parte, debe recordarse que la ley N° 21.643 introduce en el inciso segundo del artículo 46 de la ley N° 18.575 nuevos principios que deben regir los procedimientos disciplinarios, a saber, confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Adicionalmente, es menester destacar que el principio de perspectiva de género también tiene una aplicación general, en lo que interesa, para todos los órganos de la Administración del Estado, por aplicación de los artículos 3°, 14 y 30 de la ley N° 21.675, que establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género. En efecto, dicha ley dispone en su artículo 3° que quien ejerza la función pública debe tener una especial consideración de los principios de igualdad y no discriminación, debida diligencia, centralidad en las víctimas, autonomía de la mujer, universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad y prohibición de regresividad de los derechos humanos.

Finalmente, el artículo 30 prevé dos obligaciones generales de los órganos del Estado frente a las denuncias por hechos de violencia de género, indicando que, en todas las investigaciones y en todos los procesos judiciales y administrativos sobre violencia de género que afecten a las mujeres, como es el caso de denuncias por acoso sexual y laboral, efectuadas por mujeres, se deberán observar, además, los principios de debida diligencia y de no victimización secundaria.

El Servicio Local de Educación Pública de Los Álamos, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley N°21.643 y demás normativa aplicable, ha elaborado el presente protocolo para la investigación de denuncias de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo. Este procedimiento se rige por principios como la imparcialidad, confidencialidad, respeto al debido proceso, confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, con el objetivo de prevenir, investigar y sancionar toda conducta constitutiva de acoso laboral o sexual.



 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>LOS ÁLAMOS</p> <p>Linares Colbún Parral Retiro Villa Alegre Yerbas Buenas Longavi</p>	<p>PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p>	Versión 1.0
		Fecha: 29 de enero de 2026.

II. OBJETIVO

El objetivo del presente protocolo es implementar mecanismos expeditos de denuncias, investigación y sanción de conductas en estos contextos, respetando los derechos de los/as involucrados/as y garantizando la confidencialidad del procedimiento, basados en los principios básicos de imparcialidad, confidencialidad, respeto al debido proceso, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, perspectiva de género, no discriminación, no revictimización o no victimización secundaria, razonabilidad y colaboración.


III. ALCANCE

El presente protocolo es aplicable a todos los funcionarios y todas las funcionarias que prestan servicios en el Servicio Local de Educación Pública de Los Álamos y en los Establecimientos Educacionales administrados por este Servicio, incluidas aquellas personas contratadas bajo la modalidad a honorarios, que, si bien no tienen responsabilidad administrativa, si les es exigible el cumplimiento del principio de probidad administrativa.

IV. MARCO NORMATIVO

1. Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19, número 1, que establece el "Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".
2. Ley N°21.040, del Ministerio de Educación, que Crea el Sistema de Educación Pública.
3. Decreto Supremo N°122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores que promulga el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo.
4. Código del Trabajo.
5. Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
6. Decreto N°21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de fecha 03 de julio de 2024, que aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
7. DFL 1 DFL 1-19653 que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.575, del Ministerio del Interior, de 1986, “Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado”.
8. DFL 29 de Ministerio de Hacienda de 2005, que fija Texto Refundido, coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo.



 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>LOS ÁLAMOS</p> <p>Linares Colbún Parral Retiro Villa Alegre Yerbas Buenas Longavi</p>	<p>PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p>	Versión 1.0
		Fecha: 29 de enero de 2026.

- 9. Decreto con Fuerza de Ley De 1996, del Ministerio de Educación que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°19.070 que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación, y de las leyes que la complementan y modifican.
- 10. Ley N°21.109 que establece un estatuto de los asistentes de la educación pública.
- 11. Ley N° 21.675 que Estatuye Medidas para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en Contra de las Mujeres, en Razón de su Género.
- 12. Circular N°3813 De fecha 07 de junio de 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social, de Asistencia técnica para la prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643.
- 13. Dictamen N° E516610 de 2024 de la Contraloría General de la República.

V. DEFINICIONES

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas.

Acoso sexual: Es aquella conducta en que una persona realiza, 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).


El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas.

La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

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

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



 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>LOS ÁLAMOS</p> <p>Linares Colbún Parral Retiro Villa Alegre Yerbas Buenas Longavi</p>	PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Versión 1.0
		Fecha: 29 de enero de 2026.

- ✓ Llevar a cabo acciones físicas o gestuales que impliquen una invasión injustificada del espacio físico de otra persona en contexto laboral, con intención o efecto de carácter sexual, sin consentimiento de la persona afectada.
- ✓ Realizar, en contexto laboral, reiterados comentarios o bromas, abiertamente sexuales y vulgares, sean estos comentarios efectuados en términos generales o respecto de compañeros/as de trabajo, generando un entorno laboral humillante y hostil.
- ✓ En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.


Acoso laboral: 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física (agresión física sobre el trabajador o causar daños en propiedades de la organización o del personal) incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral (intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral, etc.).

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

- ✓ Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- ✓ Emitir comentarios humillantes en reuniones, cuestionando públicamente la capacidad profesional de un funcionario o comparándolo/a de manera despectiva con otros funcionarios/as.
- ✓ Gritos y gestos agresivos o intimidatorios.
- ✓ Alzar o subir el tono de voz a colegas o subordinados, ya sea de manera presencial, vía telefónica o a través de plataformas digitales utilizadas para el trabajo.
- ✓ 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.
- ✓ Excluir a un funcionario/a de reuniones relevantes de acuerdo a sus funciones o a materias propias de su competencia, no convocarlo/a a reuniones obligatorias, instruir a compañeros para evitar relacionarse con él/ella.




 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>LOS ÁLAMOS</p> <p>Linares Colbún Parral Retiro Villa Alegre Yerbas Buenas Longavi</p>	PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Versión 1.0
		Fecha: 29 de enero de 2026.

- ✓ Ejercer control excesivo sobre comunicaciones, desplazamiento o relaciones laborales de un/a funcionario/a o insinuar vigilancia permanente para generar temor o sumisión de la persona afectada.
- ✓ Interrumpir de manera reiterada a un funcionario/a en reuniones o conversaciones laborales, cortar deliberadamente sus intervenciones para disminuir su participación o menoscabar su posición en el equipo.
- ✓ 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 trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- ✓ Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- ✓ 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.

Se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

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



 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>LOS ÁLAMOS</p> <p>Linares Colbún Parral Retiro Villa Alegre Yerbas Buenas Longavi</p>	PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Versión 1.0
		Fecha: 29 de enero de 2026.

Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:


- ✓ Violencia verbal, vale decir gritos, insultos, groserías, amenazas directas o intimidatorias (presencial, telefónica o digital).
- ✓ Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- ✓ Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- ✓ Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
- ✓ Gestos agresivos como golpear puertas, empujar muebles, acercarse de forma amenazante, levantar la voz con intención de intimidar.
- ✓ Amenazas de daño físico, represalias, denuncias infundadas o acciones judiciales como mecanismo de presión.
- ✓ Agresiones físicas como empujones, golpes, zamarreos, patadas o bofetadas lanzamiento de objetos al personal o usuarios.
- ✓ Daños materiales como destrucción intencional de bienes institucionales (equipos, documentos, mobiliario, vehículos).
- ✓ Intimidación digital como grabaciones no consentidas, difusión de amenazas o descalificaciones en redes sociales, acoso por mensajes agresivos.
- ✓ Esperar, seguir o interceptar a funcionarios en dependencias para confrontarlos hostilmente.

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:

1. **Saludar y mantener cortesía:** Dirígete a las personas con amabilidad, utilizando expresiones como “por favor” y “gracias” en tus interacciones.
2. **Respeto hacia todas las personas:** Trata con consideración a todos los funcionarios, sin distinción de grado, jerarquía o función.



 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>LOS ÁLAMOS</p> <p>Linares Colbún Parral Retiro Villa Alegre Yerbas Buenas Longavi</p>	<p>PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p>	<p>Versión 1.0</p> <p>Fecha: 29 de enero de 2026.</p>
--	---	--

- Evitar interrupciones:** No interrumpas a otros mientras se encuentran hablando. Espera tu turno para intervenir.
- Uso de audífonos en reuniones virtuales:** Cuando participes en reuniones en línea, utiliza audífonos para evitar molestias a quienes comparten el espacio físico contigo.
- Uso responsable de espacios comunes:** Mantén el orden y la limpieza en los espacios compartidos. Devuelve los objetos a su lugar, recoge tu basura, lava tu taza y deja todo en condiciones adecuadas para el siguiente usuario.
- Envío de correos fuera del horario laboral:** Si trabajas después del horario habitual, programa el envío de tus correos electrónicos para el día siguiente, evitando interrumpir el descanso de tus colegas.
- Planificación adecuada:** Organiza tu trabajo para que los requerimientos urgentes no interfieran con tareas previamente programadas por otros. Antes de solicitar algo con carácter urgente, evalúa si realmente lo es y considera las cargas de trabajo existentes.
- Comunicación respetuosa:** Utiliza un tono de voz apropiado, evitando expresiones agresivas o despectivas.
- Evitar gestos hostiles:** Abstente de realizar gestos físicos o no verbales que puedan interpretarse como hostiles, discriminatorios o irrespetuosos. Procura mantener una actitud amable.
- Respeto por los espacios personales:** No invadas el espacio personal de otras personas trabajadoras. Consulta antes de utilizar herramientas, materiales u otros implementos que no sean propios.
- Reserva de información personal:** Mantén confidencial la información que otra persona comparta en un contexto personal, salvo que dicha situación constituya un delito o encubra un posible caso de acoso laboral o sexual.
- Evitar sarcasmo o burlas:** No utilices expresiones sarcásticas, irónicas o burlonas en contextos laborales, ya que pueden generar incomodidad o malestar, incluso si no constituyen un ataque directo.


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

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

Ejemplos, de sexismo hostil es:

- ✓ Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.



 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>LOS ÁLAMOS</p> <p>Linares Colbún Parral Retiro Villa Alegre Yerbas Buenas Longavi</p>	PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Versión 1.0
		Fecha: 29 de enero de 2026.


- ✓ Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- ✓ Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- ✓ Comentarios sobre características físicas o fisiológicas (por ejemplo, menstruación, embarazo, voz, cuerpo) para desacreditar la opinión o el desempeño profesional de una trabajadora.
- ✓ Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.
- ✓ Realizar comentarios del estilo “las mujeres son conflictivas”, “las mujeres no sirven para cargos de liderazgo” o “los hombres no son aptos para tareas de cuidado”.
- ✓ Descalificar la credibilidad o profesionalismo de una funcionaria insinuando que obtiene logros por su apariencia, simpatía, cercanía con jefaturas o vínculos personales.
- ✓ Ridiculizar o castigar conductas que no se ajustan al estereotipo de género, como criticar a un funcionario hombre por tareas “no masculinas” o cuestionar a una funcionaria por ejercer autoridad.
- ✓ Asignar tareas de menor responsabilidad exclusivamente a mujeres (tomar actas, preparar café, ordenar espacios, recibir apoderados), bajo la premisa implícita de que “les corresponde”.

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”.
- ✓ Evitar asignar tareas complejas, desafiantes o de liderazgo a una mujer, bajo argumentos como “no quiero que te estreses”, “esto es muy pesado para ti” o “esto es más para hombres”.
- ✓ Asumir que una mujer debe encargarse del cuidado emocional del equipo, como organizar celebraciones, contener a colegas o mediar conflictos, basándose solo en su género.
- ✓ Tratar a funcionarias adultas con diminutivos (“mi niña”, “chiquilla”, “princesa”), restándoles autoridad o profesionalismo.



 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>LOS ÁLAMOS</p> <p>Linares Colbún Parral Retiro Villa Alegre Yerbas Buenas Longavi</p>	PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Versión 1.0
		Fecha: 29 de enero de 2026.

- ✓ Elogiar a mujeres por su apariencia física en contextos laborales (“te ves mucho más linda así”, “esa ropa te favorece”), en vez de reconocer su trabajo o capacidades.

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 trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

VII. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

El presente procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo guardará estricta sujeción a los siguientes principios:

- a) Perspectiva de género.** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- b) No discriminación.** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.



 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>LOS ÁLAMOS</p> <p>Linares Colbún Parral Retiro Villa Alegre Yerbas Buenas Longavi</p>	PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Versión 1.0
		Fecha: 29 de enero de 2026.

Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

c) No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

d) Confidencialidad. Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.


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

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

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

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



 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>LOS ÁLAMOS</p> <p>Linares Colbún Parral Retiro Villa Alegre Yerbas Buenas Longavi</p>	PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Versión 1.0
		Fecha: 29 de enero de 2026.

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

1.-PRESENTACIÓN DE DENUNCIA: La denuncia deberá presentarse por escrito o de forma verbal en alguna de las siguientes instancias:

- Ante la Coordinación de Formación y Desarrollo de Personas de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas del SLEP Los Álamos.
- Ante la Unidad de Prevención de Riesgos de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas del SLEP Los Álamos.
- Para denuncias en formato digital, éstas deben ser presentadas completando el formulario disponible en la página del SLEP Los Álamos <https://sleplosalamos.gob.cl/>, específicamente en el banner “Formulario para Ingresar Denuncias Ley Karin”, cuyos datos de acceso solo serán proporcionados a los funcionarios de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, receptores de denuncias, para efectos de garantizar la confidencialidad del proceso.

Rol de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas:

La Jefatura de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, o el/la funcionario/a designado/a para estos fines, actuará como receptor/a de denuncias con un rol exclusivamente canalizador y de resguardo de confidencialidad.

Las funciones de la persona receptora serán las siguientes:

Recibir la denuncia, sea en forma escrita, verbal o electrónica, conforme a lo indicado en este Protocolo.


Registrar formalmente la recepción de la denuncia, entregando al denunciante un comprobante oficial o copia del acta, en caso de recepción presencial o verbal.

Orientar a las personas trabajadoras sobre el procedimiento aplicable, los derechos y las etapas del proceso, sin intervenir en la decisión sobre la admisibilidad o veracidad de la denuncia.

2.-FORMALIZACIÓN DE DENUNCIA Y ADMISIBILIDAD DE FORMA: El funcionario, siendo la presunta víctima o testigo, que requiere denunciar actos de acoso laboral o sexual, o violencia cometida por terceros, debe realizarlo **de manera escrita o verbal (debiendo escriturarse por su receptor) o completando el formulario disponible en línea a través de la página web del SLEP Los Álamos, herramienta digital habilitada para facilitar el acceso y la presentación de denuncias:**

- Deberá identificar claramente el denunciado y el denunciante, nombre completo, ubicación laboral de ambos, domicilio del denunciante, incorporar un relato claro y detallado de los acontecimientos en que se fundamenta la denuncia, e indicar fecha, lugar y manifestar si



 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>LOS ÁLAMOS</p> <p>Linares Colbún Parral Retiro Villa Alegre Yerbas Buenas Longavi</p>	<p>PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p>	Versión 1.0
		Fecha: 29 de enero de 2026.

existen pruebas de la conducta denunciada. Finalmente, se debe incluir la firma del denunciante. No se aceptarán denuncias anónimas.

- En su denuncia, el denunciante podrá solicitar que sean secretos, respecto de terceros, la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia.

Si el denunciante formulare la precitada petición, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

- Recibida la denuncia, el funcionario responsable de su recepción deberá verificar que la denuncia incluye los antecedentes aquí señalados. En el caso que falten, deberá solicitar al denunciante que los complete (esta solicitud deberá ser reflejada mediante una comunicación escrita reservada o mediante correo electrónico). **Este examen de admisibilidad formal deberá hacerse en un plazo máximo de 2 días hábiles administrativos.**

El denunciante contará con un plazo de 3 días hábiles administrativos, bajo apercibimiento de desestimarse por falta de antecedentes para completar los antecedentes o datos solicitados. Lo anterior, con el objeto de efectuar un análisis de los antecedentes y darle tramitación a la denuncia.


Una vez recibida la denuncia completa, se entregará una copia de ésta con firma del responsable receptor de la denuncia, la que también deberá señalar día y hora de la presentación de la misma. En el caso de las denuncias vía online se acusará recibo de la denuncia mediante correo electrónico.

Respecto de las denuncias que cumplan con los requisitos de admisibilidad, y una vez que se cuente con la denuncia completa, la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas deberá poner los antecedentes en conocimiento del Director Ejecutivo dentro del plazo de 24 horas. Asimismo, dentro del plazo de tres días hábiles, se informará al denunciante, mediante oficio, que su denuncia ha sido tenida por presentada.

Luego del análisis de admisibilidad formal de la denuncia, el receptor de la denuncia deberá remitir en un plazo que no exceda los 5 días hábiles administrativos desde su presentación o complementación si esta hubiese sido requerida, al Departamento Jurídico y de Transparencia, quien deberá realizar el examen de admisibilidad de los requisitos de fondo, en los términos que se indican en los párrafos siguientes.

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, a través de su Coordinación de Desarrollo de las Personas, deberá llevar un registro de los casos en que se denuncie conductas de acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo, netamente como medida de control, resguardando el contenido de la información. Asimismo, se consignarán en un repertorio, el que servirá para verificar el correcto cumplimiento del procedimiento



 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>LOS ÁLAMOS</p> <p>Linares Colbún Parral Retiro Villa Alegre Yerbas Buenas Longavi</p>	<p>PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO</p>	Versión 1.0
		Fecha: 29 de enero de 2026.

considerando todas las etapas de la actuación, tales como: Presentación y recepción de la denuncia, Investigación, Resolución, etc.

3.-MEDIDAS INMEDIATAS:

> **Apoyo a la víctima o afectado:** La Coordinación de Desarrollo de las Personas de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas deberá analizar si la situación requiere la designación de un profesional que apoye al funcionario durante el proceso de denuncia, análisis de antecedentes y cierre del proceso. Este apoyo podrá asignarse durante cualquier momento del proceso tanto con personal interno, como también externo al servicio (derivación a Organismo Administrador del Seguro de la Ley 16.744).

Informar y orientar a la víctima, en el caso de que los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, respecto a los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

> **Comunicación a la Unidad de Prevención de Riesgos:** Inmediatamente recibida la denuncia, siempre y cuando no haya sido presentada ante la Unidad de Prevención de Riesgos, esta debe ser comunicada a la Unidad de Prevención de Riesgos, para efectos de activar los programas que disponga el respectivo organismo administrador de la Ley N° 16.744. En concreto, el prevencionista deberá velar que se otorgue al denunciante una **atención psicológica temprana**, que es aquella herramienta preventiva para abordar la eventual afectación de la salud mental de la víctima, lo anterior, sin perjuicio de la asistencia voluntaria de la víctima.

3.1 DERIVACIÓN ATENCIÓN PSICOLÓGICA TEMPRANA

A continuación, se establece un procedimiento claro y unificado para la derivación, activación y ejecución de la Atención Psicológica Temprana (APT) en el marco de la Ley N°21.643, como medida de resguardo, contención y prevención del daño psíquico en los funcionarios y funcionarias que hayan vivenciado situaciones de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo con ocasión de la prestación de servicios, ejercida por usuarios u otros terceros ajenos a la relación laboral.


a) Definición de Atención Psicológica Temprana (APT)

La Atención Psicológica Temprana es una prestación preventiva, voluntaria y oportuna, otorgada durante las **primeras 48 horas** posteriores a la recepción de la denuncia en el servicio.

Tiene por finalidad:

- Contener el impacto emocional inmediato.
- Disminuir el riesgo de cronificación del daño psíquico.
- Favorecer la activación de recursos psicológicos y resilientes.



 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>LOS ÁLAMOS</p> <p>Linares Colbún Parral Retiro Villa Alegre Yerbas Buenas Longavi</p>	PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Versión 1.0
		Fecha: 29 de enero de 2026.

- Evaluar la magnitud del impacto emocional.
- Determinar la necesidad de continuidad de atención mediante ingreso formal al Organismo Administrador del Seguro de la Ley N° 16.744, previa evaluación médica y emisión de la DIAT o DIEP, según corresponda.

b) Personas destinatarias

La APT en el contexto del presente protocolo está dirigida a:

- Funcionarios que denuncien situaciones de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, ya sea de forma única o sostenida, en el marco de la Ley N° 21.643.

c) Principios del procedimiento

- **Voluntariedad:** La atención se realiza únicamente con el consentimiento de la persona trabajadora.
- **Confidencialidad:** La información clínica se resguarda conforme a la normativa vigente.
- **Oportunidad:** La atención debe activarse de forma inmediata.
- **No prejuzgamiento:** La APT no implica calificación del origen laboral del daño ni reemplaza procesos investigativos.
- **Complementariedad:** Es independiente y no sustituye la investigación administrativa o disciplinaria.

d) Activación de la Atención Psicológica Temprana

La APT podrá activarse como medida de resguardo y protección, al recepcionarse una denuncia por acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo.


- **Canal de solicitud:**
El empleador activará esta APT a través de la plataforma virtual de la mutualidad, una vez informado el caso por el receptor de la denuncia.

Esta activación:

- No requiere calificación previa del daño.
- Es independiente del proceso investigativo interno.
- Tiene carácter preventivo y protector.

4.-NOTIFICACIÓN AL DEPARTAMENTO JURÍDICO DEL DOCUMENTO ORIGINAL DE LA DENUNCIA:



 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>LOS ÁLAMOS</p> <p>Linares Colbún Parral Retiro Villa Alegre Yerbas Buenas Longavi</p>	PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Versión 1.0
		Fecha: 29 de enero de 2026.

El funcionario responsable de su recepción notificará en un plazo máximo de cinco días hábiles (contados desde la fecha de recepción o complementación), al Departamento Jurídico y de Transparencia del SLEP Los Álamos.

> Departamento Jurídico: Este Departamento es el responsable de analizar y reunir los antecedentes de la denuncia, y de sugerir la adopción de medidas que resguarden la integridad del denunciante o que aseguren el éxito de la investigación. Asimismo, debe velar por el estricto apego a la confidencialidad del detalle de los casos que se traten, así como de la identidad de la víctima, posible victimario y testigos.

Los funcionarios del Departamento Jurídico deberán declararse inhabilitados de participar en el análisis de la denuncia, en caso de:

- a) Tener la calidad de denunciante o denunciado.
- b) Tener relación jerárquica directa con el denunciante o el denunciado.
- c) Tener relación de parentesco, de amistad o enemistad con el denunciante o con el denunciado.

> Análisis de los antecedentes de la denuncia por parte del Departamento Jurídico:


Recibida la denuncia en el Departamento Jurídico, el que, dentro de un plazo máximo de 10 días hábiles administrativos, contados desde la recepción de esta, recopilará los antecedentes pertinentes y pondrá en conocimiento del funcionario denunciado los hechos que se le imputan mediante la entrega de copia de la denuncia y solicitarle sus correspondientes descargos dentro de un plazo de 5 días hábiles.

En los casos en que se haya solicitado secreto o reserva respecto de la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia, se entregará la copia de la denuncia y sus anexos debidamente tarjados en lo que respecta a datos de carácter personal y/o sensibles en concordancia con lo dispuesto en la Ley N° 19.628 “Sobre Protección de la Vida Privada”, resguardando en todo caso que dicha entrega permita el ejercicio efectivo del derecho a defensa.

Una vez evacuados los descargos por el funcionario denunciado o habiendo transcurrido el plazo de 5 días hábiles sin que haya evacuado el trámite, se procederá al análisis de los antecedentes y se ponderará el inicio de un proceso disciplinario o la adopción de otras medidas formativas, según su mérito, lo que será sugerido al Director Ejecutivo.

Lo anterior, será informado al Director Ejecutivo, quien será el encargado de emitir el acto administrativo con el pronunciamiento fundado que contenga la decisión desestimar la denuncia, iniciar un proceso disciplinario o la adopción de otras medidas formativas, el que será debidamente comunicado de manera confidencial a los funcionarios involucrados. (Vía correo electrónico o vía notificación personal).



 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>LOS ALAMOS</p> <p>Linares Colbún Parral Retiro Villa Alegre Yerbas Buenas Longavi</p>	PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Versión 1.0
		Fecha: 29 de enero de 2026.

En el caso que luego del análisis de los antecedentes se desprenda que la denuncia fue realizada en base a antecedentes falsos, malintencionados y carentes de todo fundamento, con la intención de desprestigiar al presunto victimario, el Departamento Jurídico podrá recomendar el inicio de una Investigación o Sumario al o la denunciante.

En efecto, la letra d) del artículo 125 de la Ley N° 18.834, prevé que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otros casos, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados.

Lo anterior, se debe tener presente ante la existencia de denuncias falsas sobre acoso en las cuales se determine, a través del pertinente procedimiento disciplinario, que fueron efectuadas a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

> **La Investigación:** En el caso que se estime prudente iniciar un proceso disciplinario con el objeto de verificar la existencia de los hechos, y la individualización de los responsables y su participación, ya sea un Sumario Administrativo o una Investigación Sumaria, estos se ajustarán a sus propios procedimientos, normas y plazos establecidos en los artículos 126 a 145 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo.


5.-MEDIDAS COMPLEMENTARIAS:

Los encargados de recepción de denuncias, la Unidad de Prevención de Riesgos, el Departamento Jurídico y la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, podrán, en el transcurso del procedimiento de tramitación de denuncias por actos de acoso laboral, sexual y violencia, sugerir, las siguientes medidas paralelas a la adopción de un procedimiento disciplinario:

- 1. Capacitar a los funcionarios involucrados.
- 2. Realizar una intervención a la unidad afectada, por profesionales competentes.
- 3. Exigir que el infractor se capacite en áreas vinculadas con buen trato, liderazgo, convivencia, resolución de conflicto y en general aquellas que involucre el mejoramiento de los ambientes laborales. Para tal efecto, la Coordinación de Formación y Desarrollo de Personas deberá mantener actualizada las plataformas que contengan dichas capacitaciones y monitorear la efectividad de haber concurrido y aprobado el curso.
- 4. Separar a los afectados, si el mérito de los antecedentes lo requiere, mediante resolución fundada del Director Ejecutivo.
- 5. Coordinar una reunión de acuerdos de las partes -en el caso que sea posible-.

6.-RESUMEN PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO:




 <p>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>LOS ÁLAMOS</p> <p>Linares Colbún Parral Retiro Villa Alegre Yerbas Buenas Longavi</p>	PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Versión 1.0
		Fecha: 29 de enero de 2026.

Para efectos de que los funcionarios tengan claridad sobre los plazos precitados en el presente protocolo se inserta un cuadro resumen de estos, teniendo en consideración que respecto a los plazos de los procedimientos disciplinarios que eventualmente se instruyan a propósito de la presentación de una denuncia se estará a la regulación legal sobre el particular.

ETAPA	PLAZOS
Examen de admisibilidad de los requisitos formales de la denuncia por receptor de denuncia.	2 días hábiles administrativos
Complementación o rectificación de la denuncia en caso de denuncia incompleta.	3 días hábiles administrativos
Oficio al denunciante informando que su denuncia se tuvo por presentada	3 días hábiles administrativos
Remisión de la denuncia al Departamento Jurídico para su análisis.	5 días hábiles administrativos desde recepción de la denuncia
Análisis de requisitos de fondo.	10 días hábiles administrativos
Breve Investigación Sumaria o Sumario Administrativo	Se estará a los plazos establecidos en la Ley N° 18.834.



 SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA LOS ÁLAMOS Linares Colbún Parral Retiro Villa Alegre Yerbas Buenas Longavi	PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Versión 1.0
		Fecha: 29 de enero de 2026.

ANEXO N°1: FORMULARIO DE DENUNCIA

IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE (Datos de Identificación respecto a quien REALIZA la denuncia)

Marque con una “X” la alternativa que corresponda:

_____ **Víctima** (En quien recae la acción de violencia organizacional, acoso laboral y sexual).

_____ **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.

CARÁCTER DE SECRETO (Desea que la información contenida en la denuncia sea confidencial)

Sí _____ **No** _

TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD (Marque con una “X” la alternativa que corresponda)

Acoso Sexual	
Acoso Laboral	
Maltrato Laboral	
Violencia Organizacional	

DATOS PERSONALES DEL/A DENUNCIANTE (sólo en el caso que el/la DENUNCIANTE NO sea la VÍCTIMA):

Nombre completo:	
Cargo que desempeña:	
Departamento, Unidad, Área de desempeño:	



DATOS DE LA VÍCTIMA:

Datos personales de la VÍCTIMA:	
Nombre completo:	
RUT:	
Cargo:	
Departamento, Unidad, Área de desempeño:	
Domicilio:	
Teléfono de contacto:	
Correo electrónico:	

DATOS PERSONALES DEL DENUNCIADO/A:

Nombre completo:	
Cargo que desempeña:	
Departamento, Unidad, Área de desempeño:	

RESPECTO A LA DENUNCIA

Nivel jerárquico del DENUNCIADO respecto a la Víctima

Nivel Superior	
Igual Nivel Jerárquico	
Nivel Inferior	



<div><div>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</div><div><div>LOS</div><div>ÁLAMOS</div></div><div>Linares Colbún Parral Retiro Villa Alegre Yerbas Buenas Longavi</div></div>	PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Versión 1.0
		Fecha: 29 de enero de 2026.

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

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

Si hubiera antecedentes y documentos que acreditan la denuncia, Marque con una “X” la alternativa que corresponda:

Ninguna evidencia específica ____

Testigos ____

Correos electrónicos ____

Fotografías __



<div><div>SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA</div><div><div>LOS</div><div>ALAMOS</div></div><div>Linares Colbún Parral Retiro Villa Alegre Yerbas Buenas Longavi</div></div>	PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Versión 1.0
		Fecha: 29 de enero de 2026.

Video __

Otros Documentos de respaldo __

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

Observaciones

Nombre y Firma del Denunciante

Fecha __/__/



ESTABLÉZCASE que el presente Protocolo para la Investigación de Denuncias de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo del Servicio Local de Educación Pública Los Álamos, comenzará a regir desde la fecha en que la presente Resolución Exenta, quede totalmente tramitada.

NOTIFÍQUESE el presente Protocolo para la Investigación de Denuncias de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo del Servicio Local de Educación Pública Los Álamos a los funcionarios y funcionarias que se desempeñan en este Servicio y en los Establecimientos Educativos que administra.

PUBLÍQUESE la presente Resolución en el Portal de Transparencia del Servicio, de conformidad al artículo 7 letra g) de la Ley N° 20.285 sobre acceso a la Información Pública.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

Distribución:

- Archivo Dirección Ejecutiva.
- Departamento Jurídico y Transparencia.
- SD Gestión y Desarrollo de las Personas.
- SD Administración y Finanzas.
- SD Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico.
- SD Infraestructura.
- SD Planificación y Gestión de Control.
- Establecimientos Educativos y Jardines Infantiles y Salas Cunas.



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

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

<https://doc.digital.gob.cl/validador/KKDKD7-358>