



APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA ATACAMA 2024 Y DERÓGA RESOLUCIÓN EXENTA N°0859/2022.

RESOLUCIÓN EXENTA N°1052

Copiapó, 31 de julio de 2024

VISTO

Lo dispuesto en la Ley N°21.040, que Crea el Sistema de Educación Pública; en la Ley N°21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024; en el Decreto N°74, de 2018, 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; en el Decreto con Fuerza de Ley N°14, de 2018, del Ministerio de Educación, que fija planta de personal del Servicio Local de Educación Pública de Atacama; 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 el Decreto con Fuerza de Ley N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; Resolución Exenta N°500 de 14 diciembre 2020, Secretaría Ministerial de Educación de la Región de Atacama, que constata la calidad de sostenedor del Servicio Local de Educación Pública de Atacama; el Decreto Supremo N°26, de fecha 01 de febrero de 2024, nombra en calidad de Directora Ejecutiva Suplente del Servicio Local de Educación Pública de Atacama a doña Cecilia Brito Guerra; en la Ley N°19.880, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; En la Resolución N°1, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil; en la Resolución Exenta N°6, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón de las materias de personal que se indican; Constitución Política de la República de Chile, artículo 19, especialmente su número 1° que establece el "Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas" y número 4°, que establece el "Respeto y la protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia"; 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 la Ley 21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género; en el Ord. N° PIN-OO-00560-2024, de 19 de julio de 2024, del Servicio Civil, que informa lineamientos para la implementación de la Ley N° 21.643 "Ley Karin" en los servicios públicos; en el Oficio N° E516.610, de 19 de julio de 2024, de la Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N°21.643 (Ley Karin) introdujo en las Leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; en el D.S. N° 122 del Ministerio de Relaciones Exteriores que promulga el convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, que protege los derechos laborales y promueve 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; en la Resolución Exenta N°6, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón de las materias de personal que se indican;

CONSIDERANDO

1) Que, el Servicio Local de Educación Pública Atacama, en adelante SLEP Atacama, es un Servicio Público funcional y territorialmente descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Educación cuyo objetivo es promover a través de los Establecimientos Educativos de su dependencia el servicio educacional en los niveles y



modalidades que corresponda, debiendo orientar su acción de conformidad a los principios de la educación pública.

2) Que, la letra a) del artículo N°22 de la Ley N°21.040 que crea el sistema de educación pública, prescribe que, dentro de las funciones y atribuciones del Director/a Ejecutivo/ es dirigir, organizar, administrar y gestionar el Servicio Local, velando por la mejora continua de la calidad de la educación pública en el territorio de su competencia;

3) Que, el artículo 2 del artículo vigésimo sexto, letra q) de la Ley N°19.882, que regula la nueva política de personal a los funcionarios públicos, indica que corresponderá especialmente a la Dirección Nacional del Servicio Civil impartir normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas a los ministerios y sus servicios dependientes o relacionados a través de ellos, para su implementación descentralizada.

4) 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 el 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.

5) Que, en diciembre de 2023 se promulgó la Ley N°21.643 que modificó el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materias 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.

6) Que, con fecha 19 de julio de 2024, por medio del Ord. N°PIN-OO-00560-2024, la Dirección Nacional del Servicio Civil informa lineamientos para la implementación de la Ley N°21.643 "Ley Karin" en los servicios públicos

7) Que, con fecha 19 de julio de 2024, por medio del Oficio N°E516.610, la Contraloría General de la República imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N°21.643 (Ley Karin) introdujo en las Leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

8) Que, dadas las instrucciones antes indicadas, el Departamento de Gestión de Personas del Servicio Local de Educación Pública, por medio de la Unidad de Formación y Desarrollo, en colaboración con la Mesa de Equidad de Género del SLEP Atacama, ha desarrollado el presente documento correspondiente al Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y la Violencia en el Trabajo del SLEP Atacama.

9) Que, el protocolo presentado fue revisado por las unidades respectivas y por los Directores y Directoras de los Establecimientos Educativos de su dependencia, además de basar sus directrices acordes a las orientaciones entregadas por la Dirección de Educación Pública.

10) Que, con fecha 31 de mayo del 2022, a través de la Rex. N°0859/2022 el Servicio Local de Educación Pública Atacama aprueba el protocolo de prevención, denuncia y sanción frente al maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual del Servicio Local de Educación Pública Atacama, pero dado las nuevas disposiciones legales es necesario revocar la resolución mencionada, a fin de no interponer procedimientos.

RESUELVO

1) APRUEBESE, en todas sus partes el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y la Violencia en el Trabajo del Servicio Local de Educación Pública Atacama, cuyo texto es el siguiente:



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA ATACAMA
2024

SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

ATACAMA

Copiapó | Caldera | Tierra Amarilla
Chañaral | Diego de Almagro

INDICE	PÁGINA
I. ANTECEDENTES	3
1. Introducción	3
2. Objetivos	4
3. Alcance	5
4. Definiciones	5
4.1 Acoso Sexual	5
4.2 Acoso Laboral	6
4.3 Violencia en el trabajo ejercidos por terceros ajenos a la relación laboral	7
4.4 Comportamientos Incívicos	7
4.5 Sexismo	8
5. Principios de la prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo	10
6. Enfoques para la prevención en el contexto educativo	10
7. Derechos y deberes del Servicio Local de Educación Pública Atacama y las personas funcionarias	12
8. Organización para la gestión del riesgo	12
II. GESTIÓN PREVENTIVA	15
1. Identificación de los factores de riesgo	15
2. Medidas de prevención	16
3. Mecanismos de seguimiento	18
III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS	19
IV. DIFUSIÓN	19

I. ANTECEDENTES

1. INTRODUCCIÓN

El presente Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, surge desde la necesidad del Servicio Local de Educación Pública Atacama de realizar acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente para su construcción la Constitución Política de la República de Chile y considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la cual, 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, 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.

Se considera también la obligación especial de atención y protección a las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral, contenida en la ley N°21.675, el decreto supremo N°122 del Ministerio de Relaciones Exteriores que promulga el convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, que protege los derechos laborales y promueve 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, el decreto 1640 que promulga la convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, que define la violencia contra la mujer como "cualquier acción o conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado", Decreto 46 que promulga el protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) donde se reafirma el compromiso permanente con la

promoción y protección de los derechos humanos de la Mujer y con la igualdad de género, objetivos que hallan expresión en el ordenamiento jurídico de Chile.

El propósito del Protocolo es generar estrategias eficientes para que tanto mujeres como hombres sean reconocidos como sujetos de derechos y obligaciones, en igualdad de condiciones y sin discriminaciones arbitrarias.

Las orientaciones descritas se comprometen a contar con una herramienta interna que contenga un procedimiento claro y conocido por todo el personal del servicio, acorde a las normativas vigentes que promueven ambientes laborales saludables, con perspectiva de género, de respeto mutuo y no discriminación, propendiendo a mejorar los grados de satisfacción, la calidad de vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social de las personas que forman parte del servicio y su entorno, fortaleciendo así, el cumplimiento de objetivos institucionales, la productividad y buscando siempre entregar un mejor servicio a la comunidad educativa a fin de enfrentar la violencia organizacional, específicamente los actos de violencia, acoso laboral y/o acoso sexual que atenten contra la dignidad humana, de cualquier persona que desarrolle sus funciones en el servicio, lo que incluye las personas funcionarias de Administración Central y a las personas funcionarias de cada uno de los Establecimientos Educativos dentro de la cobertura territorial asignada.

2. OBJETIVO

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, 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 sostenedora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el Servicio Local de Educación Pública Atacama como las personas funcionarias se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del Servicio Local de

Educación Pública Atacama, 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 Servicio Local de Educación Pública Atacama 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 trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas o directivos y toda persona funcionaria que trabaje en o para el Servicio Local de Educación Pública Atacama, sin distinción de su calidad jurídica (planta, contrata), nivel jerárquico o relación laboral con la institución, incluyendo Estatuto Administrativo, Estatuto Docente, Estatuto de Asistentes de la Educación, Código de Trabajo, Honorarios (permanentes y por producto), estudiantes en práctica, servicios tercerizados a través de la ley de subcontratación, etc.

4. DEFINICIONES

Es fundamental, definir claramente los conceptos que, para el Servicio Local de Educación Pública Atacama, darán cuenta de la actuación frente a una situación de violencia organizacional, a fin de garantizar el irrestricto respeto por la dignidad humana, eliminando a su vez el trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio al interior de la Institución.

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

4.1 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 2º 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 explícitas 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.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- Se debe considerar la direccionalidad de género que en algunos casos aumenta la prevalencia de casos en niñas y mujeres.

4.2 Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el Servicio Local de Educación Pública Atacama o por una o más personas funcionarias, en contra de otra u otras personas funcionarias, 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 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de una persona funcionaria 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 una jefatura o

por iniciativa de los compañeros/as 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 una persona funcionaria a permanecer sin tareas que realizar u obligar a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrar 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.

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

Algunos ejemplos:

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

4.4 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 las personas funcionarias 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.

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

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

Ejemplos, de sexismo hostil es:

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

diversidades.

- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

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

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining",
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "maninterrupting".
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente"

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 institución o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a una persona funcionaria sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a una persona funcionaria 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.

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.

5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

El Servicio Local de Educación Pública 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.

6. Enfoques para la Prevención en el contexto educativo

6.1 Igualdad Sustantiva y No Discriminación

Igualdad Sustantiva: Se refiere a la eliminación de las barreras estructurales y sociales que impiden la igualdad de oportunidades y resultados entre hombres y mujeres, más allá de la igualdad formal ante la ley. Busca que todas las personas, sin importar su género, tengan las mismas oportunidades de desarrollo y participación en todas las áreas de la vida.

No Discriminación: Consiste en la ausencia de distinciones, exclusiones o restricciones basadas en motivos como el sexo, género, etnia, edad, discapacidad, orientación sexual, entre otros, que tengan el propósito o efecto de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en condiciones de igualdad.

Ejemplos de Enfoque en la Prevención:

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

6.2 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.

6.3 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. Derechos y deberes del Servicio Local de Educación Pública Atacama y las personas funcionarias

7.1 Persona Funcionaria:

- 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 el Servicio Local de Educación Pública Atacama a, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

7.2 Servicio Local de Educación Pública Atacama

- 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 los/as funcionarios/as
- 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 cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

8. 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 con el Servicio Local de Educación Pública Atacama, o su representante, miembros de los Comités de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO, o los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Es responsabilidad del Servicio Local de Educación Pública Atacama 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 Servicio Local de Educación Pública Atacama ha designado al Departamento de Gestión de Personas, donde será la Unidad de Formación y Desarrollo que realice estas acciones, pudiendo contactarse al correo formacionydesarrollo@slepatacama.cl. De igual forma, los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de acuerdo con sus funciones, deberán participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Se capacitará al funcionariado sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas por medio de una red de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, quienes se reunirán a reforzar contenidos, compartir experiencias y diseñar acciones de capacitación y/o difusión para sus establecimientos educacionales.

Así, el organismo administrador de mutualidad deberá participar de estas redes, elaborar y poner a disposición actividades de capacitación, sensibilización y difusión que versen sobre la violencia, el acoso laboral y sexual y otras conductas relacionadas. Estas redes serán desarrolladas por el Departamento de Gestión de Personas, por la Unidad de Formación y Desarrollo y la Unidad de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente.

Los/as funcionarios/as podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a la persona Encargada de la Unidad de Formación y Desarrollo a formacionydesarrollo@slepatacama.cl

Cuando existan funcionarios/as en régimen de subcontratación, se deberá explicitar que la empresa principal o mandante se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

La recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrán ingresar de manera presencial en oficina de partes del Servicio, en un sobre cerrado, con detalle de confidencialidad. Podrán ser entregadas también en sobre cerrado y con detalle confidencial al o la persona Encargada de Convivencia Escolar o al Director o la Directora del Establecimiento Educacional, quienes deberán enviar esta información en un plazo de 24 horas a la Dirección Ejecutiva del SLEP Atacama por medio de oficina de partes. Más información en la Rex. N°1053 que aprueba el Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción de la Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral, y Acoso Sexual. Es la Unidad Jurídica o la Unidad de Formación y Desarrollo las que podrán entregar orientaciones respecto a esta materia.

Las organizaciones sindicales, 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.

II. GESTIÓN PREVENTIVA

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

El Servicio Local de Educación Pública Atacama elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la actualizará 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.

La política se dará a conocer al funcionariado mediante correo electrónico institucional.

El Servicio Local de Educación Pública Atacama 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.

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 incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de

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

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de las personas integrantes de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y/o de los Comités de Aplicación del cuestionario CEAL-SM de cada establecimiento educacional.

2. Medidas de prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, cada establecimiento educacional deberá elaborar un Plan de Prevención de la Violencia, acoso sexual y laboral, donde se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los funcionarios/as de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que el Servicio Local de Educación Pública Atacama abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.
- Además, el Servicio Local de Educación Pública Atacama 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.

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

Las jefaturas y las personas funcionarias deben capacitarse 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 Atacama informará y capacitará a los funcionarios y funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante sus Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, por medio de la Red de Comités PHS y el responsable de esta actividad será la Unidad de Formación y Desarrollo y la Unidad de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente.

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

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer al funcionariado por medio de los correos electrónicos institucionales y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar formacionydesarrollo@slepatacama.cl

Medidas de prevención a implementar
Red de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad
Capacitaciones y Difusión del Protocolo y Programa de Prevención
Difusión de Capacitaciones de Género del Programa Prevenir, del Campus

de la Dirección Nacional del Servicio Civil
Difusión semestral de los canales de denuncia
Difusión Manual del Buen Trato

3. Mecanismos de seguimiento

El Servicio Local de Educación Pública Atacama con la participación de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o Comités de Aplicación del cuestionario CEAL-SM 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.

El mínimo evaluativo serán los siguientes indicadores que permitirán evaluar el impacto del protocolo:

- N° de denuncias desagregadas por sexo/género
- N° de acciones de prevención con perspectiva de género
- Porcentaje de personas capacitadas o sensibilizadas en materias de prevención

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

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por los/as funcionarios/as, solicitándolo a formacionydesarrollo@slepatacama.cl

El siguiente recuadro contiene ejemplos que deben adaptarse según la realidad del Servicio Local:

EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Se cumple	Revisión de proceso de gestión del riesgo psicosocial
No se cumple	Reunión con Comité Paritario de HYS y/o Equipo Directivo.

III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS

El Servicio Local de Educación Pública Atacama establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todas las personas involucradas 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.

IV. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a los/as funcionarios/as, mediante los siguientes medios:

- Correo Electrónico Institucional
- Capacitaciones Online

Asimismo, las disposiciones del presente protocolo deberán ser incorporadas en el reglamento higiene y seguridad en el trabajo y en los reglamentos internos de los establecimientos educacionales, contenidos que deberán dar a conocer al momento del ingreso de las personas en la contratación o inducción.



2) REVÓQUESE, Resolución Exenta N°0859/2022 que aprueba el protocolo de prevención, denuncia y sanción frente al maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual del Servicio Local de Educación Pública Atacama.

3) PUBLIQUESE, el presente acto administrativo por los medios oficiales del servicio local de educación pública atacama

4) ESTABLEZCASE, que el presente Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y la Violencia en el Trabajo del Servicio Local de Educación Pública Atacama comienza a regir a contar del 1 de agosto de 2024.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y NOTIFÍQUESE

CÉCILIA BRITO GUERRA
DIRECTORA EJECUTIVA SUPLENTE

SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE ATACAMA

CBG/MCC/JGC/PSH/WSG/psh

Distribución

Departamento De Gestión de Personas
Departamento de Administración y Finanzas
Departamento de Planificación y Control de Gestión
Departamento de Apoyo Técnico Pedagógico
Departamento de Infraestructura
Dirección Ejecutiva
Unidad Jurídica
Unidad de Formación y Desarrollo
Unidad de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente
Directores/as de Establecimientos Educativos
Funcionarios/as Servicio Local de Educación Pública Atacama
Asociación Chilena de Seguridad
Oficina de Partes