



APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE LOS PARQUES.

SANTIAGO,

VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley N°21.040, que Crea el Sistema de Educación Pública; en el Decreto con Fuerza de Ley N°1- 19653 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en la Ley N° 21.796 de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2026; en el Decreto con Fuerza de Ley N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; en el Decreto N°162 de 2022 del Ministerio de Educación que Fija la 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 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 el DFL N°1 de 1996 que Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación; en la Ley N°21.109 que Establece un Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública; en la Ley N°20.005 que Tipifica y sanciona el acoso sexual; 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 violencia en el trabajo; en el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo; en las Recomendación N°206 sobre la violencia y el acosos de la Organización Internacional del Trabajo; en el Decreto Supremo N°72, que designa al Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública de los Parques; en la Resolución Exenta N°1.962 de 2022; en el Decreto exento N°391 de 2025 que establece nuevo orden de subrogación del Director/a Ejecutivo/a del Servicio Local de Educación Pública de Los Parques; 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, y;

CONSIDERANDO:

1. Que, los Servicios Locales de Educación Pública fueron creados en virtud de la referida Ley, los cuales tienen por objetivo proveer el servicio educacional a través de los establecimientos educacionales de su dependencia debiendo orientar su accionar conforme a los principios de la educación pública;
2. Que, 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 se iniciarán funciones los Servicios Locales de Educación Pública que indica, en el capítulo II, título V, determina el ámbito de competencia territorial del Servicio Local de Educación Pública de Los Parques (en adelante también "Servicio Local de Los Parques") que comprende las comunas de Quinta Normal y Renca, y tendrá su domicilio en la comuna de Quinta Normal, cuyas funciones iniciaron el 1° de marzo de 2024 y cuyo traspaso del servicio educativo, se verificó el 1° de enero de 2026;
3. Que, por otra parte, y de conformidad a lo establecido en el artículo 21 de la Ley, "*la dirección y administración de cada Servicio Local estará a cargo de un funcionario denominado Director Ejecutivo, quien será el jefe superior del Servicio*";
4. Que, en virtud de las consideraciones previas, mediante Decreto Supremo N° 72, de fecha 22 de mayo de 2024, se Designa a don Ulises



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/9XHCH6-138>

Nolberto Jaque Carreño como Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública de Los Parques;

5. Que, encontrándose el Director Ejecutivo en uso de su feriado legal, en el caso particular, quien suscribe lo hace en la calidad de Director Ejecutivo Subrogante, en virtud de lo dispuesto por el Decreto Exento N°391 de 2025 del Ministerio de Educación que dispone el correspondiente orden de subrogación;

6. Que, el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República asegura a todas las personas su derecho a la integridad física y psíquica.

7. Que, la Ley N°20.005 que tipifica y sanciona el acoso, en su artículo 1° prescribe que *"las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo"*;

8. Que, 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, acoso sexual o violencia en el trabajo tipifica adicionalmente la violencia en el trabajo como conducta que contraviene el respeto por la dignidad de la persona y la existencia de relaciones laborales libres de violencia, imponiendo al empleador la obligación de generar e implementar un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, pero también la investigación y sanción de tales conductas;

9. Que, en virtud de lo anterior, y sin perjuicio de los procedimientos disciplinarios que en el marco de las atribuciones pudiera instruir esta autoridad, tratándose de denuncias de acoso laboral, sexual, violencia en el trabajo y/o discriminación arbitraria, resulta indispensable contar con un instrumento que explicita la operatividad de la Ley N°21.643 en el contexto de este Servicio, con el objeto de asegurar una adecuada respuesta frente a hechos de esta naturaleza;

10. Que, por lo anterior y, en cumplimiento del mandato legal contenido en la Ley N°21.643, el Servicio Local de Educación Pública de Los Parques, a través del presente acto administrativo aprueba el Protocolo de prevención del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo, a fin de resguardar a los funcionarios que integran el Servicio, tanto en su integridad física como psíquica, y así también conceder una herramienta efectiva de investigación y establecimiento de responsabilidades para todo funcionario que infrinja la normativa vigente al efecto;

11. Que, tal como dispone el artículo 3°, de 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, las decisiones escritas que adopte la Administración se expresarán por medio de actos administrativos, entendiéndose por tales *"las decisiones formales que emitan los órganos de la Administración del Estado en las cuales se contienen declaraciones de voluntad, realizadas en el ejercicio de una voluntad pública"*;

RESUELVO

I. **APRUÉBASE** el *"Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo del Servicio Local de Educación Pública de Los Parques"*, el cual comenzará a regir a contar de la total tramitación del presente acto administrativo, cuyo texto íntegro se transcribe a continuación:





PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE LOS PARQUES

UNIDAD DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

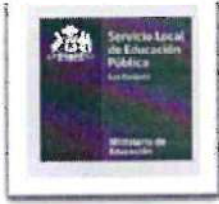



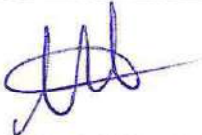

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:
<https://doc.digital.gob.cl/validador/9XHCH6-138>



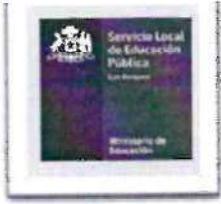
Contenido	4
I. OBJETIVO	4
II. ALCANCE	4
III. REFERENCIAS NORMATIVAS	4
IV. DEFINICIONES	5
4.1. Conceptos específicos respecto a acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo	5
4.1.1. Acoso laboral	5
4.1.2. Acoso sexual	6
4.1.3. Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	6
4.1.4. Comportamientos incívicos	7
4.1.5. Sexismo	7
4.1.6. Discriminación	8
4.2. Derechos y deberes de la Institución y de las personas trabajadoras	9
4.2.1. De funcionarios y funcionarias	9
4.2.2. De la entidad empleadora	9
4.3. Organización para la gestión del riesgo	9
4.4. Capacitación	10
4.5. Actores relevantes para la implementación del protocolo	10
4.6. Gestión preventiva	10
4.7. Identificación de los factores de riesgo	11
4.8. Medidas para la prevención	12
4.9. Programa de capacitaciones de Prevención	12
V. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	13
5.1. Mecanismos de seguimiento	13
5.2. Proceso de denuncia	14
5.2.1. Canal de Denuncias	14
5.2.2. Comisión de Ley Karin	14
5.3. Resolución	14
5.4. Medidas para el resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados(as)	15
5.5. Matriz de actividades	15
5.6. Diagrama de flujo	17
VI. MECANISMOS DE EVALUACIÓN DE EFECTIVIDAD	18
VII. MECANISMOS DE DIFUSIÓN	18
ANEXO N°1	19
ANEXO N°2	24





PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE LOS PARQUES					
ANTECEDENTES ELABORACIÓN Y/O MODIFICACIÓN DEL MANUAL O PROCEDIMIENTO					
Fecha	Código	N ° versión	Nivel de confidencialidad (marcar con una X)		
03/04/2026	PRO-UGDP- CDP-04	1	Pública	<input checked="" type="checkbox"/> Uso Interno	<input type="checkbox"/> Reservada o confidencial
Total páginas	Número(s) de la(s) página(s) modificada(s) (si aplica)	Justificación (en caso de modificación)			
25					
ELABORADO POR		REVISADO POR		APROBADO POR	
Patricio Salvo Romero Encargado de Prevención de Riesgos		Daniela Andrade Pinto Coordinadora de Desarrollo de las Personas y Calidad de Vida		Sergio Lisoni Cornejo Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas	
					





I. OBJETIVO

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se fomente 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.

Para ello, el Servicio Local de Educación Pública de Los Parques se compromete, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del servicio, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos y/o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de las y los funcionarios, deberán apoyar 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.

II. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en este documento se aplicarán a todas las personas que se desempeñen en el Servicio Local de Educación Pública de Los Parques, independiente de sus cargos, calidad jurídica y/o relación contractual, así como también a estudiantes en práctica o en pasantías.

Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, prestadores(as) de servicios profesionales, personal subcontratado, proveedores, personas usuarias o clientes que acudan a las dependencias del Servicio.

III. REFERENCIAS NORMATIVAS

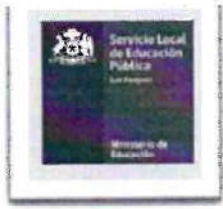
- Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Ley N°21.040 que crea el Sistema de Educación Pública.
- Ley N° 16.744 del Ministerio del Trabajo y Previsión social que establece normas sobre accidentes y enfermedades profesionales.
- Decreto con fuerza de ley N° 1 del 2003 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del código del trabajo.
- Decreto N° 2 del Ministerio del trabajo y Previsión Social que aprueba texto de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo periodo 2024-2028
- Decreto con fuerza de ley N° 1 de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.575, Orgánica constitucional de bases generales de la Administración del Estado.
- Decreto con fuerza de ley N° 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- Decreto N° 2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024-2028.



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/9XHCH6-138>



- Decreto N° 21 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 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.
- Oficio N° PIN-00-00560-2024 del 19 de julio de 2024 del Servicio Civil, que establece Lineamientos de la Dirección Nacional de Servicio Civil para la implementación de la Ley N°21.643 en los servicios públicos, de 19 de julio de 2024.
- Circular N° 3813 de 2024, de la Superintendencia de Seguridad Social.

IV. DEFINICIONES

4.1. Conceptos específicos respecto a acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

4.1.1. Acoso laboral

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por una o más personas trabajadoras, en contra de otro u otros integrantes de la organización, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

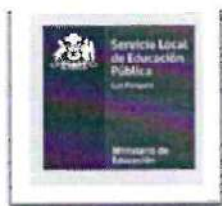
El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

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

- Juzgar el desempeño 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 compañeros de trabajo.
- 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 trabajadora 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 otras personas 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:





- Acoso horizontal: Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentren en similar jerarquía dentro de la empresa.
- Acoso vertical descendente: Es aquella conducta ejercida por una o más personas con algún grado de jerarquía, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características y que está dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente inferior.
- Acoso vertical ascendente: Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigidas a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- 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 coexisten acoso vertical ascendente o descendente.

4.1.2. 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.

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras 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 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, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

4.1.3. 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.

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 trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

4.1.4. 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 las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones.

Para enfrentar eventuales conductas incívicas 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 trabajadoras 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.

4.1.5. 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 sexo genéricas 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 sexo genéricas.
- 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, 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”.

4.1.6. Discriminación

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en cualquier característica personal, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Conductas constitutivas de discriminación:

- Discriminación por ascendencia indígena, afrodescendencia o pertenencia a una comunidad racializada.
- Discriminación por género (menoscabo hacia conductas o realidades relacionadas con la identidad de género femenina, masculina o no binaria).
- Discriminación por nacionalidad.
- Discriminación por opinión política.
- Discriminación por estado civil.
- Discriminación por sindicación o participar en organizaciones gremiales.
- Discriminación por religión o creencia.
- Discriminación por orientación sexual.
- Discriminación por apariencia personal o expresión de género.
- Discriminación por clase, origen social u antecedentes económicos.
- Discriminación por enfermedad o situación de discapacidad.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, 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.





4.2. Derechos y deberes de la Institución y de las personas trabajadoras

4.2.1. De funcionarios y funcionarias

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral seguro, 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 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/os sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta el servicio, y de monitoreo y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

4.2.2. De la entidad empleadora

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- 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 la persona denunciante, víctima o las y los testigos no sean revictimizados(as) y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear el cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, e incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

4.3. 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, es el servicio el responsable de la implementación de medidas, la supervisión y comunicación con cualquier organismo administrador con competencias sobre la materia, con motivo de la reciente creación del Servicio Local de Educación Pública de Los Parques la institución ha designado al funcionario Sr. Sergio Lisoni Cornejo, Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas, correo electrónico sergio.lisoni@sleplosparques.gob.cl, quien estará a cargo del cumplimiento en esta materia, con motivo que a la fecha no existe un comité paritario o comité de aplicación de CEAL-SM, para participar en la gestión del riesgo, de acoso o violencia.

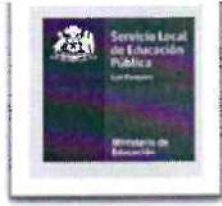
Para estos fines, la institución ha designado a la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas correo: leykarin@sleplosparques.gob.cl como ente encargado de realizar el seguimiento de las acciones realizadas en esta materia.



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/9XHCH6-138>



4.4. Capacitación

El Servicio Local de Educación Pública de Los Parques, integrará en su plan anual de capacitación, la formación de los funcionarios sobre la importancia de la prevención en materias de violencia organizacional, denuncia, investigación y sanción de la violencia, gestión inclusiva de la diversidad, liderazgo con perspectiva de género para directivos, acoso laboral y acoso sexual, estas capacitaciones podrán realizarse de manera presencial o e-learning, cuya responsabilidad será de la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas, y de todos los actores que intervienen directamente en el proceso de prevención de la violencia organizacional, contemplando al jefe superior del servicio, equipos directivos, funcionarios, entre otros, considerando el cumplimiento del rol clave en la generación de ambientes sanos libres de violencia y discriminación, reafirmando el compromiso institucional en materias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

4.5. Actores relevantes para la implementación del protocolo

- Jefe Superior de Servicio (Director Ejecutivo del SLEP de Los Parques).
- Directivos (Subdirectores y Jefaturas).
- Jefaturas intermedias (Coordinadores y Encargados).
- Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas.

4.6. Gestión preventiva

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, la identificación y eliminación de 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 las conductas incívicas 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 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.

Se elabora, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y se revisará cada dos años.

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

El Servicio Local de Educación Pública de Los Parques declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición jerárquica, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas.





El Servicio reconoce que el acoso y la violencia pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a generar acciones de intervención de estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

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

Este es un compromiso compartido tanto por la Dirección como por la totalidad de las personas que desempeñan funciones en la institución, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir, mitigar y erradicar estas conductas. A través del diálogo y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a todos quienes desarrollen funciones en el Servicio Local de Educación Pública de Los Parques, mediante medios de comunicación interna dispuestos para ellos (Intranet SLEP, correos electrónicos, medios electrónicos, publicaciones en diarios murales de las dependencias, entre otras).

4.7. 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, complementándose con 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 el servicio, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

Esta identificación y evaluación de riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de las y los funcionarios.

El Servicio dada su reciente creación no ha realizado la aplicación del cuestionario CEAL-SM, por lo que los riesgos incorporados se identifican desde un primer levantamiento realizado por la Unidad de Desarrollo de las Personas y Calidad de vida. Más adelante serán incorporados los riesgos identificados con el cuestionario CEAL-SM, identificando con mayor precisión riesgos, situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características del Servicio y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales.

En este marco, se identifican los siguientes riesgos presentes en el trabajo:

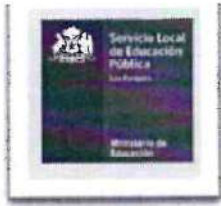
IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PRESENTES EN EL TRABAJO
Sobrecarga Laboral
Exigencias emocionales
Equilibrio trabajo y vida privada
Vulnerabilidad



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/9XHCH6-138>



4.8. Medidas para la prevención

Se programará e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual en la institución. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral en caso de ser requerido.

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 las y los trabajadores de las áreas o unidades afectadas.

Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que el Servicio Local de Educación Pública de Los Parques abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos, mediante charlas, webinars, informativos u otros.

Además, la entidad empleadora 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.

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

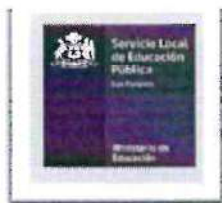
El Servicio informará y capacitará al funcionariado sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante correos electrónicos, Boletines informativos, reuniones presenciales, talleres y capacitaciones.

Las medidas que se implementen serán programadas y constarán en las medidas de mitigación señaladas en el informe del cuestionario CEAL-SM, generando un programa preventivo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, en el que se indicarán los plazos y responsables por actividad y fecha de la actividad.

4.9. Programa de capacitaciones de Prevención

Actividad	Responsable	Duración	Registros
Programar y ejecutar reuniones de socialización y difusión de los alcances Ley Karin, de medidas de prevención y resguardo; para cada uno de los grupos de interés identificados como críticos.	Prevención de riesgos	1 hora cada semestre	Acta de participación
Programar y ejecutar la socialización y difusión del procedimiento para la denuncia e investigación del acoso	Prevención de riesgos	No aplica	Acta de Difusión





Actividad	Responsable	Duración	Registros
laboral, sexual y violencia en el trabajo para cada uno de los grupos de interés identificados como críticos.			
Elaborar y socializar un glosario de término y/o decálogo de actitudes y comportamientos en el ámbito laboral que muestre lo permitido y no permitido.	Prevención de riesgos	No aplica	Acta de difusión
Incentivar a las jefaturas y funcionarios(as) a la búsqueda de instancias de mediación y resolución de conflictos interpersonales generados en el contexto laboral.	Prevención de riesgos	1 hora	Acta de participación
Formar a funcionarios/as con diversos niveles de responsabilidad para que puedan orientar, informar y realizar una primera acogida a persona que hayan sufrido un acoso laboral/sexual.	Prevención de riesgos	1 hora	Acta de participación
Disponer un plan de comunicación relativo al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.	Prevención de riesgos	No aplica	Procedimiento de denuncia
Programar y disponer la participación de funcionarios(as) en el curso Violencia de género, Prevenir del Servicio Civil, entre otros.	Prevención de riesgos	1 hora	Acta de participación
Programar y disponer la participación de funcionarios(as) con responsabilidad en evaluación del desempeño en talleres de retroalimentación desde la perspectiva de buen trato.	Prevención de riesgos	1 hora	Acta de participación

V. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

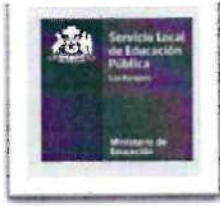
5.1. Mecanismos de seguimiento

El Servicio Local de Educación Pública de Los Parques, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM (una vez que se encuentren en funcionamiento) evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de 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 al Servicio 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 el funcionariado, solicitándolo a la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas.





5.2. Proceso de denuncia

5.2.1. Canal de Denuncias

La recepción de las denuncias relativas a Acoso Laboral, Acoso Sexual o Discriminación se realizará manera presencial en Nicolás Palacios N°1689, comuna de Quinta Normal, a través de la oficina de atención a público mediante la entrega del "FORMULARIO DE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN" (Anexo N°1), el cuál debe presentar todas sus páginas firmadas por la o el denunciante, además de adjuntar los antecedentes a considerar. El cual, al momento de ser recibido, será dirigido en un sobre cerrado a "Comisión de Ley Karin", en un plazo no mayor de 1 día hábil. La denuncia también puede ser canalizada a través del correo leykarin@sleposparques.gob.cl, donde se deberán enviar los documentos correspondientes a la denuncia y los documentos de respaldo o evidencias de la situación.

5.2.2. Comisión de Ley Karin

Es un órgano esencialmente técnico, para casos en que la denuncia la realice un(a) trabajador(a) que corresponda a la administración central del Servicio, la comisión se compone por el Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas y el Jefe del Departamento Jurídico, o quienes los subroguen. Y para casos de que la denuncia la realice un(a) funcionario(a) que corresponda a alguno de los Establecimientos educativos del Servicio, también formará parte de la comisión la Subdirectora de Apoyo Técnico Pedagógico.

Sus funciones son las siguientes:

- Iniciar proceso de Atención Psicológica Temprana en conjunto con el OA correspondiente dirigida a la persona denunciante.
- Proponer medidas de resguardo tempranas en un plazo máximo de 3 días hábiles al Director Ejecutivo. Se deben imponer medidas precautorias que no impliquen menoscabo o pérdida de derechos para las personas involucradas.

5.3. Resolución

• Decisión de no iniciar una investigación

Ante una denuncia de hechos que pudiesen vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m) de la Ley 18.834, la autoridad sólo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de 5 días contados a la persona denunciante. La notificación de dicha resolución se realizará a través del correo: leykarin@sleposparques.gob.cl.

• Investigación de la Denuncia

Si el Director Ejecutivo realiza la instrucción de una investigación sumaria o un sumario administrativo, considerando la gravedad de los hechos y de los antecedentes presentados, deberá designar fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales y tendrá por finalidad investigar los hechos denunciados,





establecer las eventuales responsabilidades administrativas involucradas, y proponer la sanción que corresponda de acuerdo con las conductas que pudieran ser acreditadas.

Los plazos, procedimientos y sanciones, tanto de la investigación sumaria como de los sumarios administrativos, corresponden a los señalados en la Ley 18.834, Estatuto Administrativo con todas las incorporaciones realizadas por la ley 21.643.

El o la fiscal deberá ratificar o modificar las medidas de resguardo establecidas respecto de las personas involucradas, estas medidas subsistirán por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado. Esto, sin perjuicio, de que en el curso de un sumario administrativo el o la fiscal podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro del mismo servicio y ciudad, al o a los inculpados, como medida preventiva.

Una vez la autoridad apruebe el resultado de la investigación, deberá notificarse la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante y a la persona denunciada de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m), dentro del plazo de cinco días contados, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella. La notificación de dicha resolución se realizará por el correo leykarin@sleposparques.gob.cl.

5.4. Medidas para el resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados(as)

El Servicio Local de Educación Pública de Los Parques, 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.

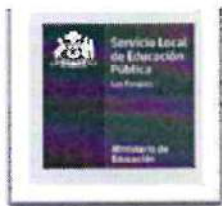
Para mantener la confidencialidad, el correo: leykarin@sleposparques.gob.cl será exclusivo uso del encargado de recibir las denuncias y de realizar notificaciones y seguimientos. Toda la documentación será resguardada y utilizada exclusivamente para el proceso de investigación.

En caso de que un(a) trabajador(a) tome la decisión de denunciar y se lo manifieste a una jefatura, se tiene la obligación de orientar y facilitar el proceso de denuncia. De ninguna manera se deberá tomar acta de lo ocurrido para no generar una revictimización de la o el denunciante.

5.5. Matriz de actividades

N °	Actividad	Responsable	Duración	Registros
1	Envío de documento de denuncia físico o digital	Persona trabajadora afectada	60 días de ocurrido el hecho	Registro recepción o Respaldo correo electrónico
2	Recepción de denuncia	GDP	Una vez recibida la denuncia	Denuncia sobre sellado o Respaldo correo electrónico



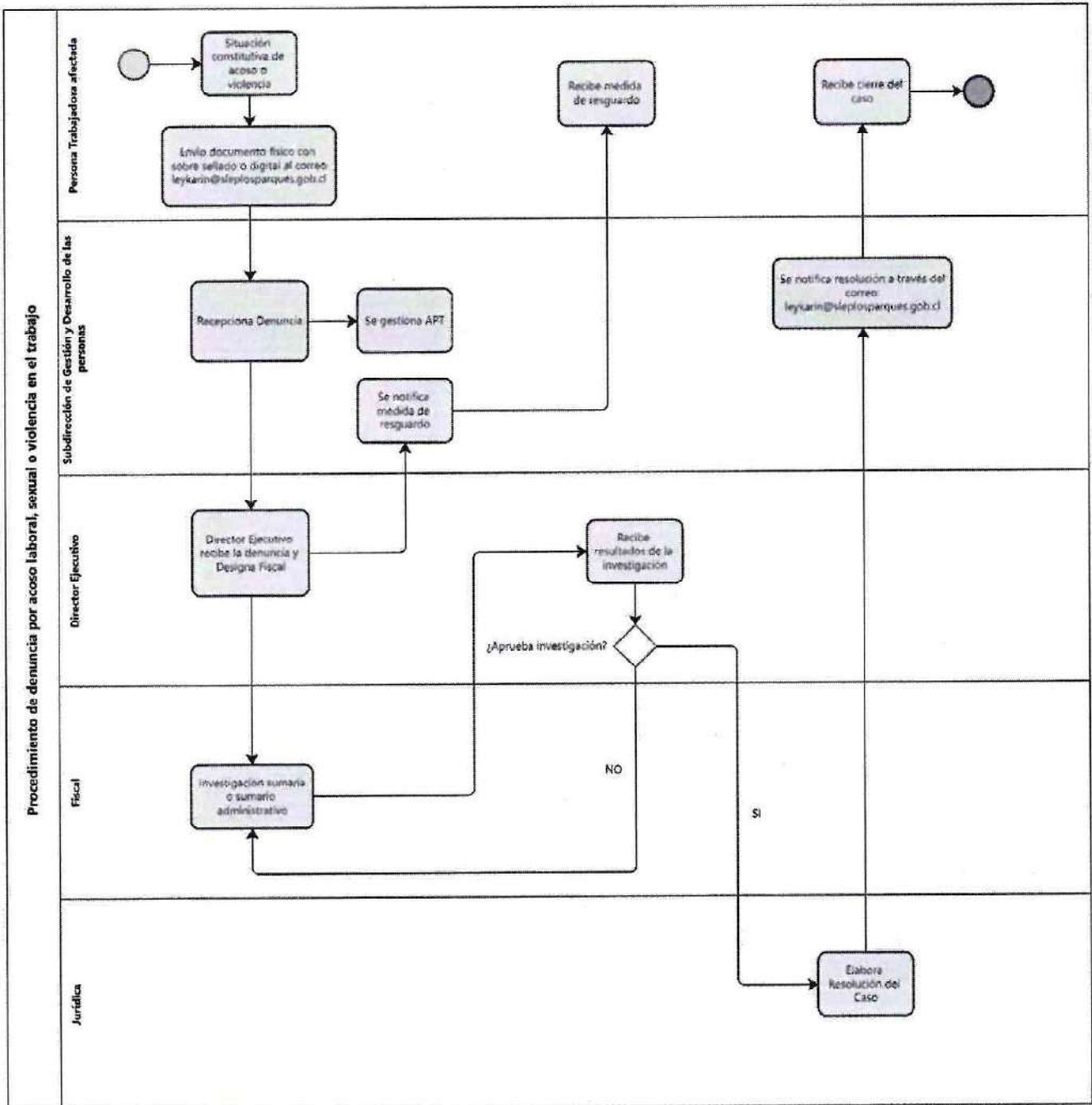


N°	Actividad	Responsable	Duración	Registros
3	Gestionar atención psicológica temprana	Prevención de riesgos	3 días hábiles, desde recibida la denuncia	Correo ingreso IST
4	Designación de Fiscal	Director ejecutivo	3 días hábiles, desde recibida la denuncia	Resolución Exenta interna que nombra fiscal
5	Medida de resguardo	GDP	3 días hábiles, desde recibida la denuncia	Registro de correo enviado / Anexo de contrato
6	Investigación de la denuncia	Fiscal	30 días hábiles, desde la designación	Resultados de Investigación
7	Resolución del caso	Jurídica	5 días hábiles, desde la entrega de resultados	Documento de resolución
8	Notificación de resolución	GDP	5 días hábiles, desde la resolución del caso	Registro de correo enviado
9	Recepción cierre de caso	Persona trabajadora afectada	No aplica	Registro de correo enviado





5.6. Diagrama de flujo





VI. MECANISMOS DE EVALUACIÓN DE EFECTIVIDAD

El presente instrumento será evaluado por Dirección Ejecutiva al menos una vez al año o, bien, cuando se produzca un cambio significativo que la impacte. Lo anterior, con la finalidad de asegurar la continua idoneidad y efectividad de la política.

VII. MECANISMOS DE DIFUSIÓN

El Servicio deberá adecuar sus respectivos Reglamentos Internos a las Normas Establecidas en el presente protocolo, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de su aprobación.

Un ejemplar del presente protocolo deberá encontrarse disponible en intranet y en el sitio web oficial de la organización.

Además, la Unidad de Comunicaciones en conjunto con la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas se encargarán de la debida difusión entre las personas funcionarias, sus dependencias y de quienes se incorporen a la misma. Esto incluirá procesos de sensibilización e inducción respecto de la ejecución de este protocolo en las distintas áreas municipales y la distribución de material explicativo y educativo del mismo.





ANEXO N°1

FORMULARIO DE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

Fecha: ____/____/____

1. INDIQUE EL TIPO DE DENUNCIA

Marque con una "X" la o las alternativas que correspondan:

Acoso Laboral	<input type="checkbox"/>
Acoso Sexual	<input type="checkbox"/>
Violencia de terceros/Discriminación	<input type="checkbox"/>

2. DATOS E IDENTIFICACIÓN:

Datos de la víctima

Nombre completo	
RUN	
Edad	
Teléfono	
Dirección	
Correo electrónico	
Cargo	
Lugar de trabajo	

Datos de la persona denunciada

Nombre completo	
Cargo	
Lugar de trabajo	

Nombre y Firma de la persona denunciante





3. RESPECTO DE LA DENUNCIA:

¿Cuál es el nivel jerárquico de la persona denunciada respecto de la víctima?

Nivel superior	
Igual nivel	
Nivel inferior	

¿La persona denunciada trabaja directamente con la víctima?

Sí	
No	
Ocasionalmente	

4. NARRACIÓN CIRCUNSTANCIAL DE LOS HECHOS

Describa las conductas manifestadas que avalarían la denuncia. Señale nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia

Nombre y Firma de la persona denunciante



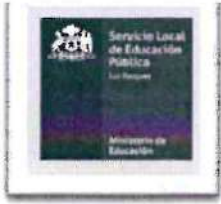


Señale desde hace cuánto tiempo estarían ocurriendo estas situaciones de violencia en el espacio de trabajo de la víctima.

Señale individualización de las personas (testigos) que hubieren presenciado o que tuvieran información de lo acontecido. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia).

Nombre y Firma de la persona denunciante





Antecedentes y/o documentos que respalden la denuncia.

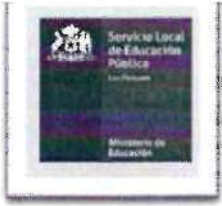
Correo electrónico	
Narración de testigos	
Fotografías de respaldo	
Grabación de audio o video	
Documentos médicos	
Otros (<i>Especificar cuál</i>)	

¿Tiene usted algún comentario, observación o duda?

Nombre y Firma de la persona denunciante



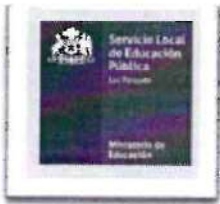
Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:
<https://doc.digital.gob.cl/validador/9XHCH6-138>



Nombre y Firma de la persona denunciante



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/9XHCH6-138>



ANEXO N°2

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

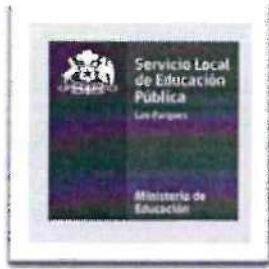
Fecha: ____/____/____

Yo, _____, RUT _____, declaro haber remitido el "Formulario de Denuncias de Acoso sexual, laboral y violencia a terceros" y todos los antecedentes necesarios para respaldar la denuncia. Además, declaro mantener estricta reserva y confidencialidad de la información contenida en los procesos respectivos a la activación de este protocolo, utilizando la información confidencial exclusivamente para los fines a los cuales fue proporcionada, con el objetivo de resguardar a las personas involucradas en el proceso.

Nombre y Firma de la persona denunciante

Nombre y Firma de la persona que recibe los documentos





Nombre y Firma de la persona denunciante



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/9XHCH6-138>

II. PUBLÍQUESE, oportunamente la presente Resolución en el Portal de Transparencia Activa del Servicio Local de Educación Pública de Los Parques.

ANÓTESE, PULÍQUESE Y ARCHÍVESE.

Distribución:

- Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas SLEP de Los Parques.
- Departamento Jurídico y de Transparencia SLEP de Los Parques.
- Archivo SLEP de Los Parques.



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/9XHCH6-138>