



APRUEBA POLÍTICA DE LIDERAZGO JUSTO, BUEN TRATO Y CERO TOLERANCIA A LA VIOLENCIA Y ACOSO, DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA PUNILLA CORDILLERA.

RESOLUCIÓN EXENTA N°

SAN CARLOS,

VISTOS:



Lo dispuesto en la Ley N°21.040, que crea el Sistema de Educación Pública y los Servicios Locales de Educación Pública; el Decreto con Fuerza de Ley N°1/19.653, del año 2000 del Ministerio de 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; 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; el Instructivo Presidencial N°1 de 2015 de 26 de enero de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado; en el Decreto N° 56 de 2022 del Ministerio de Educación que fija la planta del Servicio Local de Educación Punilla Cordillera; el Decreto Supremo N° 110 de 2022 del Ministerio de Educación que Designa Directora Ejecutiva del Servicio Local de Educación Pública de Punilla Cordillera; Resolución 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 indica; La ley N° 16.744 de que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; Ley N° 19.345 que dispone aplicación de la ley N° 16.744 sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a trabajadores del sector público; El Decreto Supremo N° 40 de 1969, que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, del Ministerio del Trabajo; El Decreto Supremo N°101 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; El Decreto Supremo N° 54 que aprueba reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

CONSIDERANDO:

Que, la ley N°21.040, crea el Sistema de Educación Pública, determinando una nueva institucionalidad del Sistema de Educación Pública, creando con ello el Servicio Local de Educación Pública (SLEP) Punilla Cordillera el que fuera creado con fecha 16 de noviembre de 2017, cuyo funcionamiento se inició con fecha 01 de marzo de 2022.

Que, sin perjuicio de lo anterior, el legislador dictó la Ley 21.544, extendiendo el plazo del traspaso de los establecimientos educacionales del Territorio Punilla Cordillera, prorrogando el traspaso para el 1 de enero de 2024, con el objeto de desarrollar de manera óptima la instalación y posterior traspaso del servicio educativo.

NAVC ÁACC LNAF APCV



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/BDXZMU-473>

Que, el artículo 21 de la Ley N°21.040, estableció que "La dirección y administración de cada Servicio Local estará a cargo de un funcionario denominado director ejecutivo, quién será el jefe superior del servicio."

Que, el artículo 22 de la Ley 21.040 dispone que "*Al director ejecutivo le corresponderán especialmente las siguientes funciones y atribuciones: a) 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*".

Que, en el ejercicio de las facultades antes mencionadas, el Servicio Local Punilla Cordillera a elaborado Política de Liderazgo Justo, buen trato y cero tolerancia a la violencia y acoso del Servicio Local de Educación Pública Punilla Cordillera, cuyas bases normativas se encuentran en los siguientes instrumentos:

- Estatuto Administrativo, Ley N° 18.834, de 2004.
- Gabinete Presidencial, N° 001, del 26 de enero de 2015 – Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.
- Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948.
- Convenio 111, Sobre la Discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo OIT, 1958.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), 1979, ratificada por Chile en 1989.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Belém do Pará: 1994, ratificado por Chile en 1996.
- Convenio N° 190 y Recomendación N° 206 "Sobre la violencia y el acoso" OIT, 2019.
- Constitución Política de la República: "Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos". Ley N° 18.575 del año 2000; Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Ley N° 20.005 de Acoso Sexual, 2005.
- Ley N° 20.607 de Acoso Laboral, 2012.
- Ley N° 20.609 Medidas contra la Discriminación, 2012.
- Ley N° 20.955, Marco Normativo sobre Buenas Prácticas Laborales en Gestión de las Personas, 2017.
- Ley N° 21.015, Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral, 2017.Servicio Civil.
- Ley N°21.545, Establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con Trastorno del Espectro Autista en el ámbito Social, Salud y Educación, 2023.
- Resolución Exenta 4667, Procedimiento de Manejo Ante situaciones Maltrato, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación Arbitraria, 2022.
- Planificación estratégica 2024-2030 del SLEP Punilla Cordillera.
- Ley 21.643, Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Que por lo considerado precedentemente, es necesario aprobar por el presente acto administrativo, Política de Liderazgo Justo, buen trato y cero tolerancia a la violencia y acoso

Que, tal como lo dispone el artículo 3 de la Ley N°19.880, las decisiones escritas que adopte la Administración se expresarán



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/BDXZMU-473>

por medio de actos administrativos, entendiéndose por tal "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 potestad pública"; En ese contexto es necesario dictar la presente resolución.

RESUELVO:

APRUEBESE; a contar del 26 de marzo del 2025, **Política de Liderazgo Justo, buen trato y cero tolerancia a la violencia y acoso del Servicio Local de Educación Pública Punilla Cordillera.** De acuerdo con los siguientes detalles:

**POLÍTICA DE LIDERAZGO JUSTO, BUEN TRATO Y
CERO TOLERANCIA A LA VIOLENCIA Y ACOSO
DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA
PUNILLA CORDILLERA**



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/8DXZMU-473>

Este documento tiene como objetivo dar cumplimiento al abordaje de la violencia laboral, por lo anterior el SLEP Punilla Cordillera establece la presente política representativa de nuestra comunidad funcionaria, la cual es acorde con los valores institucionales y la cultura organizacional.

Las bases normativas que nos moviliza a establecer la presente política se encuentran en los siguientes instrumentos internacionales y nacionales de referencia:

- Estatuto Administrativo, Ley N° 18.834, de 2004.
- Gabinete Presidencial, N° 001, del 26 de enero de 2015 – Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.
- Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948.
- Convenio 111, Sobre la Discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo OIT, 1958.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), 1979, ratificada por Chile en 1989.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Belém do Pará: 1994, ratificado por Chile en 1996.
- Convenio N° 190 y Recomendación N° 206 "Sobre la violencia y el acoso" OIT, 2019.
- Constitución Política de la República: "Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos". Ley N° 18.575 del año 2000; Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Ley N° 20.005 de Acoso Sexual, 2005.
- Ley N° 20.607 de Acoso Laboral, 2012.
- Ley N° 20.609 Medidas contra la Discriminación, 2012.
- Ley N° 20.955, Marco Normativo sobre Buenas Prácticas Laborales en Gestión de las Personas, 2017.
- Ley N° 21.015, Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral, 2017.Servicio Civil.
- Ley N°21.545, Establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con Trastorno del Espectro Autista en el ámbito Social, Salud y Educación, 2023.
- Resolución Exenta 4667, Procedimiento de Manejo Ante situaciones Maltrato, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación Arbitraria, 2022.
- Planificación estratégica 2024-2030 del SLEP Punilla Cordillera.
- Ley 21.643, Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

En resumen, esta política se centra en promover un ambiente laboral respetuoso y equitativo, teniendo presente los siguientes principios:

Dignidad:

- El fundamento de los derechos humanos, que demanda un trato igualitario y sin discriminación para todos.



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/8DXZMU-473>

Respeto:

- La consideración y aprecio hacia los demás, reconociendo su valor intrínseco, independientemente de su origen o características personales. Se basa en la no discriminación.

Confianza:

- Un valor esencial en las relaciones humanas, construido sobre la seguridad, la coherencia, el compromiso, la sinceridad y la honestidad, especialmente crucial en el trabajo en equipo.

Inclusión:

- La garantía de que personas en situaciones de vulnerabilidad, sin importar su origen, género, condición de salud u orientación sexual, tengan acceso a un empleo justo y digno.

Diálogo:

- La habilidad de intercambiar ideas en la interacción social, facilitando la negociación y la resolución de conflictos. Requiere empatía y respeto mutuo para una convivencia armoniosa.

Equidad:

- La distribución diferenciada de recursos según las necesidades, asegurando que quienes tienen mayores necesidades reciban más apoyo, y viceversa.

Probidad:

- Una conducta ejemplar en el desempeño de funciones, caracterizada por la honestidad y la lealtad, priorizando el interés general sobre el individual.

Por lo tanto, el SLEP Punilla Cordillera reafirma que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables. Por ello, con el objetivo de promover una cultura de cero tolerancia a la violencia y el acoso, así como un liderazgo justo y buen trato, dicho Servicio se compromete a:

Dimensión Institucional:**1. Identificar y abordar riesgos psicosociales:**

Realizar evaluaciones de los factores que puedan afectar la salud mental en el trabajo, siguiendo la normativa legal, y tomar medidas para solucionar los problemas detectados.

2. Mejorar el ambiente laboral:

- Impulsar condiciones de trabajo saludables mediante el análisis del clima organizacional, implementando cambios que favorezcan la colaboración en los equipos.

3. Establecer un plan de prevención de la violencia laboral:

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/8DXZMU-473>

- Desarrollar un programa anual para prevenir el acoso laboral y sexual, promoviendo la identificación temprana de estas conductas en toda la institución.

4. Asegurar el cumplimiento de los plazos en casos de violencia laboral:

- Apoyar y agilizar las acciones necesarias para resolver situaciones de acoso laboral y sexual, respetando los tiempos establecidos.

5. Optimizar la comunicación interna:

- Reforzar los canales de comunicación dentro de la institución, reconociendo que la comunicación clara y oportuna es fundamental para un buen ambiente laboral.

6. Integrar el buen trato laboral en la gestión institucional:

- Incorporar la cultura del buen trato en los planes estratégicos, políticas de desarrollo de personal, códigos de ética y reglamentos de seguridad de la institución.

7. Promover el bienestar y la colaboración:

- Facilitar espacios para que los equipos reflexionen sobre su trabajo y practiquen el autocuidado, fortaleciendo la colaboración y los valores institucionales.

8. Divulgar la política de buen trato laboral:

- Dar a conocer y promover la política de buen trato laboral en toda la institución y en las empresas colaboradoras.

Dimensión Personas:

1. Fomentar un ambiente de trabajo respetuoso:

- Crear un entorno laboral donde todos se traten con dignidad, respeto y empatía.

2. Incluir la formación en buen trato en la inducción laboral:

- Asegurar que los nuevos empleados reciban información sobre el buen trato laboral y los procedimientos para manejar situaciones de acoso.

3. Capacitar en buen trato laboral:



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/8DXZMU-473>

- o Ofrecer formación continua sobre ambientes de trabajo respetuosos en los planes anuales de capacitación.

4. Considerar el buen trato en la selección de personal:

- o Incluir el buen trato laboral como un criterio clave en los perfiles de cargo y en los procesos de contratación.

5. Realizar desvinculaciones con respeto:

- o Llevar a cabo los procesos de terminación de contratos de manera digna y respetuosa, independientemente del motivo.

6. Garantizar la inclusión y la no discriminación:

- o Asegurar el cumplimiento de las leyes sobre inclusión, no discriminación y protección de los derechos de las personas con Trastorno del Espectro Autista.

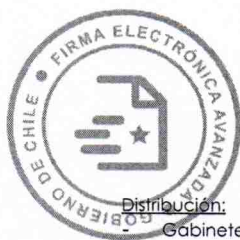
A su vez, el SLEP Punilla Cordillera reconoce en cada una de las personas de su institución que ejercen liderazgos de cualquier tipo como parte central del crecimiento institucional y promotores y promotoras de ambientes justos y con buen trato entre las y los funcionarios. Por lo anterior el SLEP Punilla Cordillera define como el estilo de liderazgo idóneo el Liderazgo Justo que significa dar a todos los empleados las mismas oportunidades, esto incluye distribuir equitativamente las tareas y asegurar una retroalimentación constante y correcta.

Esta política tiene vigencia a partir de la fecha de la resolución que la aprueba y regirá hasta cuando se emita y apruebe una nueva política y/o sus respectivas modificaciones.

Todos los cambios realizados a esta política deberán efectuarse por escrito y entrarán en vigencia tras ser aprobados por la Directora Ejecutiva del SLEP Punilla Cordillera.

Sin perjuicio de lo anterior, se establece una revisión de esta política cada tres años.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y REGÍSTRESE



Firmado por:
Karina Andrea Sabattini Manchego
Directora Ejecutiva
Fecha: 27-03-2025 13:52 CLT
Servicio Local de Educación Pública
de Punilla Cordillera

Distribución:

- Gabinete
- Jurídica
- Oficina de partes
- Prevención de Riesgos

NAVC ÁACC LNAP APCV



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/8DXZMU-473>