

Actualización de Protocolo MALS con Enfoque de Género Trabajado en Asamblea Ordinaria Andime 28 de septiembre 2022

- Por mandato del Servicio Civil, dar cumplimiento al sistema de integridad en los organismos públicos, a través de la implementación del Código de Ética en la Subsecretaría de Educación.
- Agenda de Género 2022 de Mineduc: nace necesidad de incorporar política de género institucional.
- Convicción política: necesidad social y cultural.
- Contexto internacional.
- Normativa interna: Constitución Política De La República Artículo 19 N° 1; LOC BGAE 18575 TITULO III De la probidad administrativa, Artículo 52, 61, 64, 84, 125.



MARCO INTERNACIONAL

Convención	Año	Ratificado	Atribución
Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	1979	1989	Definición discriminación contra la mujer, medidas para garantizar igualdad de condiciones: educación, salud, empleo, participación, vida económica, toma de decisiones, etc.
Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer	1994	1996	Definición de violencia contra la mujer y ámbitos de aplicación, derechos protegidos, deberes de los estados, mecanismos interamericanos de protección.
Convenio 100 OIT	1951	1971	Igualdad de remuneraciones.
Convenio 111 OIT	1958	1971	Discriminación en el empleo.
Convenio 156 OIT	1981	1994	Igual trato responsabilidades familiares.
Convenio 183 OIT	2000	No Ratificado	Protección de la maternidad.
Convenio OIT 190	2019	Pendiente Ratificación	<p>Violencia y acoso en el trabajo.</p> <p>Dato: en Chile, el 25% de las denuncias sobre acoso en la Dirección del Trabajo en Chile son sobre acoso sexual, y un 92% de ellas, son realizadas por mujeres.</p> <p>Obligaciones del convenio:</p> <p>El Convenio exige que los estados miembros adopten un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.</p> <p>Este enfoque contempla la acción sobre la prevención, la protección, el control del cumplimiento, las vías de recurso y de reparación, la orientación, la formación y la sensibilización, y tiene en cuenta a los terceros como víctimas y también como autores de los actos.</p> <p>El Estado de Chile, en caso de ratificar, quedará sujeto a los siguientes deberes:</p> <ol style="list-style-type: none"> Realizar un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación. Garantizar acceso a vías de recurso y reparación, así como a mecanismos y procedimientos de notificación y solución de conflictos. Proteger la privacidad y confidencialidad de las personas implicadas. Prever sanciones. Prever que las víctimas tengan acceso efectivo a mecanismos de reclamación, asistencia, reparación y de solución de conflictos, con enfoque de género. fuente:https://www.gob.cl/noticias/chile-anuncia-que-ratificara-el-convenio-190-de-la-oit-por-un-trabajo-libre-de-violencia-y-acoso/

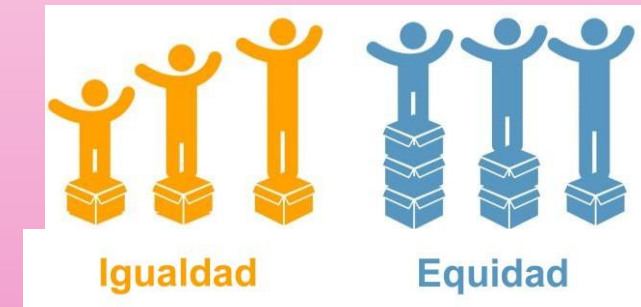
ANÁLISIS DE GÉNERO

Un Análisis de Género implica poner de manifiesto el entramado de poder que ha conducido a las personas a representarse, comportarse y relacionarse de un determinado modo.

ENFOQUE DE GÉNERO

Es un INSTRUMENTO para acercarse a mirar la realidad poniendo en cuestión las relaciones de poder que se establecen entre los géneros en particular, y en las relaciones sociales en general.

Es una herramienta para la EQUIDAD que busca una distribución justa de los beneficios, del poder, los recursos y las responsabilidades entre mujeres, hombres y otras identidades de género. Las estrategias de equidad de género se utilizan para finalmente lograr la igualdad.



La desigualdad de género en el ámbito laboral se expresa en.....

Discriminación a orientaciones sexuales diversas y a personas trans

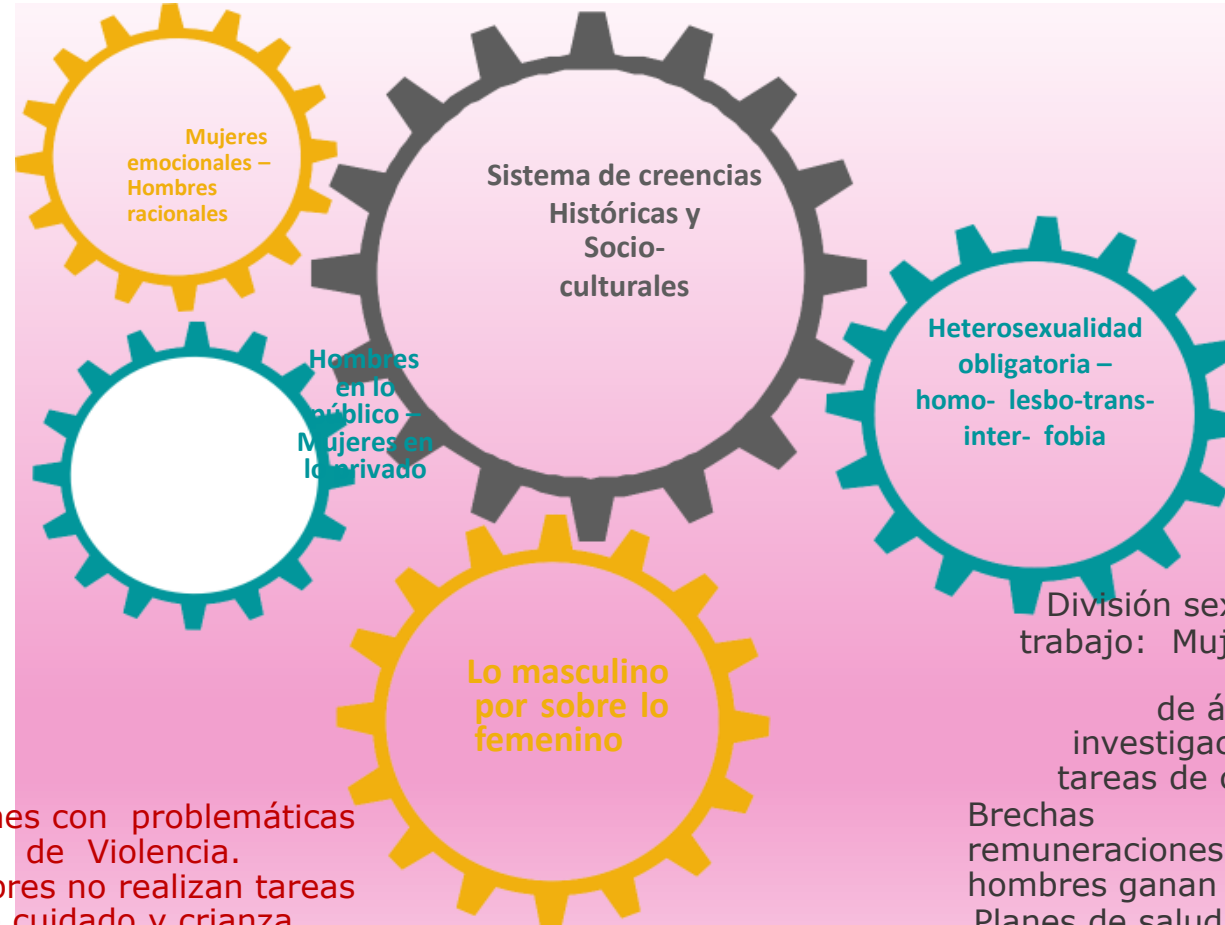
Bajas tasas de participación laboral femenina

Baja participación de mujeres, en tareas de liderazgo

Barreras de acceso al mercado laboral

Hogares con jefatura femenina son más pobres y en su mayoría monoparentales

Las mujeres predominan dentro del trabajo no remunerado y los hombres en el remunerado



Varones con problemáticas de Violencia.

Hombres no realizan tareas de cuidado y crianza.

Varones con mayores consumos de sustancias

Varones no consultan en problemas de salud.

Hombres analfabetos emocionales

División sexual del trabajo: Mujeres se restan de áreas de investigación por tareas de crianza.

Brechas de remuneraciones, hombres ganan más. Planes de salud que no

benefician a mujeres, Isapres que castigan por embarazo.

Menor cobertura previsional de las mujeres

Orientación vocacional estereotipada

Mujeres adultas son principales víctimas de violencia intrafamiliar y laboral

Trabajo domestico es fundamentalmente femenino

Mujeres mayores víctimas de acoso sexual laboral y en espacios públicos

POLÍTICA DE DESARROLLO Y GESTIÓN DE PERSONAS SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN:
Ambientes Laborales
RESOLUCION EXENTA 5572 DE 2019 DE LA SUBSEDUC

Procedimiento que explicita el compromiso de la autoridad de la Subsecretaría de Educación con la promoción del buen trato y la prevención y eliminación de toda forma de violencia organizacional al interior de sus dependencias. Presenta además los principios y valores institucionales en los cuales se inscribe el presente procedimiento, el marco normativo en el cual se funda, así como, algunas definiciones que permiten comprender lo que se entenderá por Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual.

Objetivos Específicos:

Disponer de un procedimiento de denuncia con definiciones, etapas, procesos y responsables claros, que permitan en el marco de la normativa vigente, investigar y sancionar las conductas de maltrato laboral, acoso laboral y/o acoso sexual, en las dependencias de la Subsecretaría de Educación.

Contar con los instrumentos adecuados para proteger y asistir adecuadamente a las personas que trabajen en y para la institución, en caso de que sufran alguna situación de maltrato, acoso laboral y/o sexual.

Prevenir contextos de maltrato, acoso laboral y/o sexual, a través de la sensibilización y promoción del respeto y buen trato dirigido a todos los funcionarios y funcionarias, con la finalidad de generar al interior de la institución las condiciones necesarias para prevenir la aparición de conductas que vulneran la dignidad de las personas, siendo las jefaturas un actor relevante en dicho proceso.

RESOLUCION EXENTA 5572 DE 2019 DE LA SUBSEDUC, que establece: Procedimiento Interno para la Investigación y Sanción de Denuncias de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual

MALTRATO LABORAL

- La conducta de agresión es **esporádica**
- La conducta del maltrato es **generalizada**, es decir, es un patrón que se da con muchas personas.
- Es una acción **evidente** y observable por otros.
- No existe un objetivo específico.

ACOSO LABORAL

- La conducta de hostigamiento es **reiterada**.
- La conducta del acosador es **selectiva**, es decir, solo a una persona o contra unos pocos.
- Es una acción **silenciosa**, que en forma intencionada busca dañar a otro u otros.
- Su objetivo es **desgastar** a la víctima.

DIFERENCIA ENTRE ACOSO SEXUAL Y LABORAL

- El acoso sexual tiene mayor especificidad por el objetivo y el contenido de las conductas que giran en tono al sexo.
 - Las víctimas perciben de manera más inmediata un acoso sexual
 - El acosador sexual puede terminar por reconocer que ha realizado una conducta inapropiada
 - Las conductas son variadas y se dan en un amplio rango que puede ser más difícil de acotar.
 - Las víctimas de acoso laboral tardan más tiempo en percibir que son víctimas de este tipo de acoso.
 - El acosador laboral, mantiene la convicción interna de no haber hecho nada malo, aún después de la condena.
-

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El procedimiento considera los siguientes principios básicos:

Confidencialidad: “secreto profesional”

Probidad Administrativa: observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.

- **Rapidez**
- **Imparcialidad:** La persona encargada deben tener las condiciones y habilidades necesarias, para tener una visión objetiva de los procesos, sin sesgos ni conducta estigmatizadora para ninguna de las partes involucradas.
- **Igualdad de Género:** Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades sustantivas de las mujeres y los hombres, que se garantizarán a través de mecanismos equitativos que considere un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.

ACTORES CLAVES DEL PROCEDIMIENTO

Existen diferentes personas que intervienen durante todo el proceso:

Víctima: Persona en quien recaería la acción de maltrato, acoso laboral o sexual.

- **Denunciante:** Persona que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato o acoso. Pudiese ser una tercera persona o representante del Gremio, que sea testigo o tenga conocimiento de la situación denunciada.
- **Denunciado(a):** Se define como la persona respecto de la cual versa la acusación efectuada, que manifestaría actitudes y comportamientos agresivos, hostigadores y/o humillantes, hacia una o un grupo de personas, que se desempeña al interior de la Subsecretaría de Educación.
- **Encargado institucional de recibir las denuncias (Receptor):** El Jefe(a) del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, en el caso del Nivel Central, y los Jefes de Administración Regional, en el caso de las Secretarías Ministeriales, o quienes ellos definan. Entre sus funciones se encuentran las siguientes:
 - Constituir el primer contacto formal con la persona que requiera orientación sobre la aplicación del presente procedimiento.
 - Asegurar una adecuada recepción a la persona afectada en un espacio físico que garantice privacidad.

ACTORES CLAVES DEL PROCEDIMIENTO

- Explicar según se requiera, lo que se entiende por maltrato, acoso laboral, acoso sexual, según sea el caso, para con ello facilitar la identificación y clasificación de las conductas y hechos que originarían la denuncia.
 - Informar del procedimiento establecido en la Subsecretaría de Educación, las etapas, deberes y derechos que involucra la presentación de una denuncia y como completar el formulario de la misma.
 - Recepcionar la denuncia formal, y entregar copia de registro de recepción de tal a la persona denunciante.
 - Enviar, en tiempo y forma, Formulario de denuncia recepcionado a la autoridad correspondiente, para su conocimiento y definición.
- **Subsecretario o Secretarios Regionales Ministeriales:** Responsable de resolver acerca de la denuncia presentada, en virtud de los antecedentes recopilados.
 - **Fiscal o investigador:** Funcionario designado por el Jefe del servicio, ante un proceso sumarial por motivos de maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual, quien instruye el proceso bajo estricta reserva y que deberá garantizar que ambas partes puedan ser oídas y fundamentados los dichos, cuidando que exista el debido resguardo de la dignidad de las personas involucradas. Es responsable de proponer medidas precautorias y disciplinarias si considera que los hechos así lo ameritan, conforme lo establecido en el Estatuto Administrativo.
 - **Jefaturas y Encargados de equipos:** Responsables de promover y facilitar ambientes laborales libres de contextos de maltrato y acoso laboral. Sumado a ello podrán canalizar denuncias siendo denunciante en calidad de tercero.
 - **Dirigentes Gremiales:** Responsables de promover ambientes laborales libres de contextos de maltrato y acoso laboral. Sumado a ello podrán presentar denuncias de maltrato, acoso laboral y/o sexual en calidad de tercero.

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACION

Por escrito, a los respectivos Encargados de recibir las denuncias, según sea la dependencia donde se presenten estos comportamientos.

Presentación de Denuncia

Por escrito (artículo 90B del Estatuto Administrativo), utilizando el formulario dispuesto para ello (Formulario de Denuncia, Documento N° 1) o bajo cualquier formato por escrito que la persona estime conveniente, y entregadas en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter de confidencial del contenido a los Encargados(as) institucionales de esta recepción: (Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, en el caso del Nivel Central, y a las jefaturas de Administración Regional, en el caso de las Secretarías Ministeriales, o quienes ellos definan).


Requisitos:

Identificación, firma y domicilio del denunciante.

- Relato lo más detallado posible de los hechos eventualmente constitutivos de acoso. En lo posible indicando fecha, hora y lugar de ocurrencia de los incidentes denunciados.
- Individualización del o las personas que cometieron tales comportamientos, así como de eventuales testigos que hubieran presenciado tales hechos o tuvieran conocimiento de tales.
- Acompañar o señalar antecedentes o documentos que sirvan de respaldo, si correspondiere.

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACION

- **Recepción de la denuncia** El receptor(a) debe explicar personalmente a la persona denunciante en qué consiste el proceso de denuncia, de manera de informar sobre la formalidad y la responsabilidad de una denuncia y las etapas que este proceso contempla. Debe registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro al denunciante a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.
- No es función del receptor decidir si debe presentarse o no una denuncia, ni realizar investigaciones para verificar su veracidad.

Remisión de los antecedentes a la **autoridad** correspondiente:  **plazo no superior a 3 días hábiles administrativos** desde el ingreso formal de la denuncia.

Autoridad admisibilidad  **plazo de tres días hábiles desde la recepción de la denuncia**

Si vencido este plazo, la autoridad pertinente no se ha pronunciado sobre la admisibilidad de la denuncia, se tendrá por presentada.

ALCANCES DEL MALTRATO EN RELACIÓN AL GÉNERO

El documento Guía *“Perspectiva de género en planes de prevención y procedimientos de denuncia, investigación y sanción de maltrato, acoso laboral y sexual”*, elaborado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, señala: *“En los espacios laborales se producen y reproducen una serie de situaciones de discriminación y desigualdad sustentadas en la cultura y en las relaciones que se establecen entre mujeres y hombres y que se naturalizan en nuestra sociedad. En efecto, los roles de género, como construcción social de lo femenino y lo masculino, repercuten en los espacios laborales, reproduciendo situaciones en que se intensifica la situación de subordinación y menor valorización de “lo femenino” y en este contexto de asimetría de poder, las mujeres no siempre cuentan con condiciones para enfrentar y/o denunciar las situaciones de violencia en el ámbito del trabajo. Si bien mujeres y hombres pueden sufrir situaciones que afecten gravemente su dignidad y oportunidades de empleo, las mujeres son las más afectadas, debido a la asimetría de poder que se produce. Esta asimetría no es necesariamente sinónimo de jerarquía, sino que se refiere a diferencias donde una o varias personas ejercen dominación contra otro u otros. Las organizaciones no siempre son conscientes de esta realidad, en ellas se reproducen estereotipos de género y muchas veces se minimizan o naturalizan las situaciones de violencia laboral que afectan a las mujeres”*.

Algunos ejemplos de maltrato por razones de género:

- Comentarios, escritos que desvaloricen el trabajo técnico de las mujeres. Resaltar exclusivamente su imagen o sus atributos físicos, desconociendo su aporte técnico.
- Poner barreras de acceso al empleo preguntando a las mujeres que postulan a cargos con quién dejarán a sus hijos mientras realizan turnos, cuestión que no se les pregunta a los hombres postulantes. Discriminación a mujeres o personas trans por prejuicios acerca de su capacidad para tomar decisiones o dirigir.
- No creerle o desestimar una denuncia de una mujer.
- Poner trabas o no hacer expedito el uso de permisos relacionados con maternidad o paternidad, entre otros.
- Ataques a la reputación, a la calidad profesional, difusión de rumores, aislar a la persona impidiendo interrelación social, aprovechar la vulnerabilidad social y/o económica del/la trabajador/a para impedir ejercicio de derechos laborales (jefatura de hogar, familiares enfermos/as), entre otros.
- La discriminación por género también puede darse entre personas del mismo sexo, cuando una de ellas exige o espera que la otra cumpla con el estándar social o con el modelo femenino o masculino socialmente impuesto. Ejemplo, se puede discriminar a un hombre por realizar labores de cuidado familiar, por tomarse el permiso parental, por realizar trabajo doméstico o por ganar menor remuneración que su pareja.

?Qué aporte estima debiera considerar la actualización del Protocolo de MALS contenido en la Rex 5572?

POSIBLES OBSERVACIONES Y MODIFICACIONES

- ❖ Se deben promover acciones preventivas y de buen trato en los servicios. Promoción de buenas prácticas laborales. (capacitación).
- ❖ Cambio en el enfoque: punitivo a preventivo y promocional.(desarrollo de habilidades y capacidades en los funcionarios)
- ❖ Procedimiento incorpora paridad en recepción de denuncia.(hombre- mujer capacitado que recepciona orienta y deriva)
- ❖ Denunciante podría decidir con quien continúa la denuncia.
- ❖ Eliminación del proceso por denuncias infundadas.(Deben haber medios de verificación o testigos presenciales)
- ❖ Profesionalizar a funcionarios actores claves, con perspectiva de género al aplicar el protocolo
- ❖ Real protección a las víctimas. (reserva de proceso)
- ❖ Libertad probatoria./ aceptación de todo tipos de pruebas Aclarar con ejemplos)
- ❖ Responsabilidad jerárquica de las jefaturas en caso de MALS (artículo 64 EA). Tutela de derechos fundamentales y demandas por indemnización de perjuicios por daño moral (responsabilidad de la prevención de mails relacionado con los ambientes laborales.)
- ❖ Atribuciones de la CGR para impugnar la decisión del Servicio (Sólo resguardar el debido proceso)
- ❖ Independencia del fiscal (Nombrar a alguien fuera de la dependencia que no este involucrado/a)
- ❖ Medidas de intervención en la Unidad afectada v/s imposición de sanciones (fortalecer formación y capacitación para evitar los MAILS)
- ❖ Resguardo de privacidad de los casos , que no denigren la persona. (que exista casilla especial para denuncias)
- ❖ Resolución que implique a hombres y mujeres (con enfoque de género), pues también hay hombres que han sufrido MAILS.

Nos preguntamos...

- ¿Cuál ha sido la práctica que, como directorio provincial, han implementado y en lo posible, instalado para promover el buen trato, eliminación y prevención de formas de violencia? (considerar mesas bipartitas de participación(BPL, COVID, CBC u otras))
- ¿Qué formas de violencia organizacional han detectado al interior de la institución y cuál o cuáles han sido la estrategias resolutivas que se han trabajado?

Metodología:

- a) Cada grupo debe responder preguntas generadoras de acuerdo a matriz entregada.
- b) Conservar los grupos ya conformados.
- c) Tiempo de duración taller . 1 Hora
- d) Producto a lograr: entregar 1 matriz por grupo de acuerdo a lo indicado.

¿Cuál ha sido la práctica que, como directorio provincial, han implementado y en lo posible, instalado para promover el buen trato, eliminación y prevención de formas de violencia? (considerar mesas bipartitas de participación(BPL, COVID, CBC u otras))

Mesa de trabajo	Practicas implemetadas	Estrategias de Prevención
MBPL	<p>Programación y calendarización de reuniones, cautelando la participación de las jefaturas.</p> <p>Capacitación con funcionarios respecto a protocolos relacionados con maltrato, acoso, etc.</p> <p>Participación activa en todas las mesas</p> <p>Toma de acuerdos respecto a reuniones ampliadas con jefatura para abordar temáticas relacionadas con las relaciones humanas</p>	<p>Talleres con funcionarios</p> <p>Capacitación con funcionarios</p>
Mesa COVID	<p>Programación y calendarización de reuniones</p>	<p>Toma de acuerdos respecto a uso de mascarilla, distancia social, barreras acrílicas, lavado de manos y uso de elementos desinfectantes.</p> <p>Implementación de teletrabajo para funcionarios al cuidado de hijos menores de 12 años, adulto mayor y funcionarios con salud no compatible con el trabajo presencial, conforme a lo establecido en la REX N°5619</p> <p>Capacitaciones y difusión de comunicados</p> <p>Articulación con comité paritario</p>

Qué formas de violencia organizacional han detectado al interior de la institución y cuál o cuáles han sido la estrategias resolutivas que se han trabajado?

Mesa de trabajo	Formas de Violencia	Estrategias de Resolución	Propuestas
MBPL	Acoso laboral y caso de maltrato	Conversación con autoridad Aplicación de protocolo de acoso	Celeridad en el proceso y mayor difusión del protocolo a través de capacitación y talleres
Mesa COVID	No aplica		
CBC	No aplica		
COMISIÓN ISTAS	Climas laborales Discriminación de género Liderazgo de la autoridad	Aplicación de la normativa a través de investigaciones sumarias o sumarias administrativos	Capacitación desde la ACHS Trabajo vinculante con las distintas mesas
MESA GÉNERO	No se encuentra activa en la región del Biobío		
MESA EDUCACIÓN	No aplica		

Cuál ha sido la práctica que, como directorio provincial, han implementado y en lo posible, instalado para promover el buen trato, eliminación y prevención de formas de violencia? (considerar mesas bipartitas de participación(BPL, COVID, CBC u otras))

Mesa de trabajo	Practicas implemetadas	Estrategias de Prevención
MBPL	<p>Primero explicitar que la mayoría de las Provinciales se desarrollan la MBPL, exceptuando la Deprov de Cordillera</p> <p>2. Disposición para generar canales de comunicación</p> <p>3. Levantar un plan de trabajo que involucre los distintos ejes entre ellos la mejora de las condiciones laborales. Esta iniciativa se ha dado desde la administración anterior.</p> <p>4. En relación en buen trato, Promover estrategias que fortalezcan la comunicaciones, actividades de integración, actividades reconocimiento de trayectoria de funcionarios/as. por ejemplo, Monitorear y denunciar en la MBPL, cualquier práctica que no se enmarque en este contexto</p> <p>5. Destacar que esta iniciativa para instalar la MBPL es colocar acciones que</p>	<p>En este contexto, se llega a un consenso que se estaría en un deber para promover y trabajar estrategias que vayan en relación a la difusión, prevención (elaboración de un protocolo)</p> <p>Por ejemplo:</p> <p>Promoción de taller por Deprov</p> <p>Difusión de cursos de capacitación Online para la prevención del maltrato y Violencia, entre otros.</p>

Qué formas de violencia organizacional han detectado al interior de la institución y cuál o cuáles han sido las estrategias resolutivas que se han trabajado?

Mesa de trabajo	Formas de Violencia	Estrategias de Resolución	Propuestas
MBPL	En algunos casos, Jefaturas intermedias y trabajadores/as cuestionan las licencias medicas, prolongadas. El cuestionamiento de trabajadores/as hacia los compañeros/as que se encuentran con rex Enfermedad de Riesgo	Se aborda temas en asambleas y de jefaturas intermedias para evitar estas prácticas	Denunciar a distintos organismos, reiteración de prácticas que se enmarca en tipos de violencia organizacional
Mesa COVID			
CBC			
COMISIÓN ISTAS			
MESA GÉNERO			

¿Cuál ha sido la práctica que, como directorio provincial, han implementado y en lo posible, instalado para promover el buen trato, eliminación y prevención de formas de violencia? (considerar mesas bipartitas de participación (BPL, COVID, CBC u otras))

Mesa de trabajo	Prácticas implementadas	Estrategias de Prevención
MBPL	<p>Programación y calendarización de reuniones, cautelando la participación de las jefaturas.</p> <p>Capacitación con funcionarios respecto a protocolos relacionados con maltrato, acoso, etc.</p> <p>Participación activa en todas las mesas</p> <p>Toma de acuerdos respecto a reuniones ampliadas con jefatura para abordar temáticas relacionadas con las relaciones humanas</p>	<p>Talleres con funcionarios</p> <p>Capacitación con funcionarios</p>
Mesa COVID	<p>Programación y calendarización de reuniones</p>	<p>Toma de acuerdos respecto a uso de mascarilla, distancia social, barreras acrílicas, lavado de manos y uso de elementos desinfectantes.</p> <p>Implementación de teletrabajo para funcionarios al cuidado de hijos menores de 12 años, adulto mayor y funcionarios con salud no compatible con el trabajo presencial, conforme a lo establecido en la REX N°5619</p> <p>Capacitaciones y difusión de comunicados</p> <p>Articulación con comité paritario</p>

¿Qué formas de violencia organizacional han detectado al interior de la institución y cuál o cuáles han sido la estrategias resolutivas que se han trabajado?

Mesa de trabajo	Formas de Violencia	Estrategias de Resolución	Propuestas
MBPL	Acoso laboral y caso de maltrato	Conversación con autoridad Aplicación de protocolo de acoso	Celeridad en el proceso y mayor difusión del protocolo a través de capacitación y talleres
Mesa COVID	No aplica		
CBC	No aplica		
COMISIÓN ISTAS	Climas laborales Discriminación de género Liderazgo de la autoridad	Aplicación de la normativa a través de investigaciones sumarias o sumarias administrativos	Capacitación desde la ACHS Trabajo vinculante con las distintas mesas
MESA GÉNERO	No se encuentra activa en la región del Biobío		
MESA EDUCACIÓN	No aplica		
CDC-PMG	No aplica		

¿Qué formas de violencia organizacional han detectado al interior de la institución y cuál o cuáles han sido la estrategias resolutivas que se han trabajado?

Mesa de trabajo	Formas de Violencia	Estrategias de Resolución	Propuestas
MBPL	Acoso laboral y caso de maltrato	Conversación con autoridad Aplicación de protocolo de acoso	Celeridad en el proceso y mayor difusión del protocolo a través de capacitación y talleres
Mesa COVID	No aplica		
CBC	No aplica		
COMISIÓN ISTAS	Climas laborales Discriminación de género Liderazgo de la autoridad	Aplicación de la normativa a través de investigaciones sumarias o sumarias administrativas	Capacitación desde la ACHS Trabajo vinculante con las distintas mesas
MESA GÉNERO	No se encuentra activa en la región del Biobío		
MESA EDUCACIÓN	No aplica		
CDC-PMG	No aplica		

¿Qué formas de violencia organizacional han detectado al interior de la institución y cuál o cuáles han sido la estrategias resolutivas que se han trabajado?

Mesa de trabajo	Formas de Violencia	Estrategias de Resolución	Propuestas
MBPL	- MALTRARO LABORAL DE JEFATURAS - CRISIS DE LEGITIMIDAD	- DIALOGO MEDIADOR - NOMBRAR JEFES TOTULARES CONCURSAR CARGOS	- SEGUIMIENTO
Mesa COVID	NINGUNEO DE LOS ESPACIOS DE TELETRABAJO Y CUIDADO PERSONAL Y FAMILIAR	- DEFENDER LOS ESPACIOS DE AUTOCUIDADO	CAMBAIR LAS MIRADAS Y REVALORIZAR AL OTRO
CBC		CAPACITACION SOCIOEMOCIONAL	
COMISIÓN ISTAS	ROCES ENTRE COLEGAS SPOR FLUJO DE TRABAJO EN BASE S TIPOS DE PRESENCIA	MEJORAR LOS PROCEDIMIENTOS	
MESA GÉNERO			
MESA EDUCACIÓN			
CDC-PMG			