

APRUEBA EL PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DE LOS PLANES ANUALES DE PREVENCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL DEL MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA Y DEJA PRESENTE EL PLAN ANUAL IMPLEMENTADO EL AÑO 2020.

RESOLUCIÓN EXENTA Nº 871 /

SANTIAGO, 21 DIC 2020

VISTOS:

La Ley Nº 18.993, que crea el Ministerio Secretaría General de la Presidencia; el Decreto Supremo Nº 07, de 1991, de esta Secretaría de Estado, que aprueba su Reglamento Orgánico; la Ley Nº 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado; el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1/19.653, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el Decreto con Fuerza de Ley Nº 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Resolución Nº 01, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil; el Decreto Supremo Nº 12, de 2019, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que designa a su Subsecretario; el Instructivo Presidencial Nº 001, de 2015, sobre buenas prácticas laborales en desarrollo de personas en el Estado; el Instructivo Presidencial Nº 006, de 2018, sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado; y la Resolución Nº 7, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón.

CONSIDERANDO:

1.- Que, el Instructivo Presidencial Nº 001, de 2015, sobre buenas prácticas laborales en desarrollo de personas en el Estado, dispone que los servicios públicos deben impulsar e implementar estrategias sólidas y sostenibles para elevar la calidad del empleo público, fundamentalmente a través del mejoramiento de las políticas y prácticas de desarrollo de personas y las buenas prácticas laborales.

2.- Que, el Instructivo Presidencial Nº 006, de 2018, sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado, establece que, para lograr una exitosa protección de los derechos de las personas, es indispensable un cambio cultural a través de distintas acciones de prevención por parte de los servicios públicos; entre las que destaca la acción de elaborar y desarrollar planes anuales de prevención de maltrato, acoso laboral y sexual, para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, considerando acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo, entre otras.

3.- Que, la Dirección Nacional del Servicio Civil, mediante su Resolución Nº 01, de 2017, ha instruido que los Servicios Públicos deberán elaborar, aplicar y difundir, un procedimiento de denuncia e investigación del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, teniendo presente la normativa vigente y elaborar y desarrollar planes anuales de prevención y seguimiento del



maltrato, acoso laboral y sexual, para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, considerando acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo, entre otras.

4.- Que, se ha tenido presente el Memorándum N° 230, de 2020, del Jefe de la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas, a través del cual solicita la elaboración del presente acto administrativo, el correo electrónico de fecha 4 de junio de 2020, de Coordinadora de Integridad de este Ministerio y Acta de Reunión N° 2, del Comité de Integridad de esta Secretaría de Estado.

RESUELVO:

1º APRUÉBASE el Procedimiento para la elaboración de los Planes Anuales de Prevención del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, cuyo texto es el siguiente:

PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DE LOS PLANES ANUALES DE PREVENCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL DEL

MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA

I. ANTECEDENTES

El Ministerio Secretaría General de la Presidencia, en adelante e indistintamente “SEGPRES” o “el Ministerio”, cree firmemente que las instituciones públicas deben generar una cultura de buen trato, con ambientes saludables, de mutuo respeto y no discriminación.

En este sentido, siguiendo las indicaciones establecidas por la Dirección Nacional del Servicio Civil, a través del documento “Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual”, es que a continuación se presenta el Procedimiento para la Elaboración de los Planes Anuales de Prevención del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, en adelante el “Procedimiento”, el que considera estrategias de difusión, sensibilización, formación, monitoreo y retroalimentación, tendientes a instalar y dar cobertura a esta temática en nuestra Institución.

En este sentido, el marco referente a esta temática comienza y se enmarca en el Instructivo Presidencial N° 001, de 2015, que establece Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas, reafirmando la voluntad del Estado de impulsar políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y la prevalencia del buen trato en el empleo público. En conformidad a lo anterior, en materia de ambientes laborales, las instituciones deben:

- Generar estudios o evaluaciones de riesgos psicosociales e implementar planes de intervención para mejorar aquellos aspectos que puedan poner en riesgo el bienestar de la calidad del ambiente laboral para las personas.
- Desarrollar acciones de conciliación laboral-familiar.
- Desarrollar acciones para la prevención y sanción del maltrato laboral, acoso laboral y sexual en el trabajo.
- Desarrollar acciones para fortalecer un rol de jefaturas y directivos en el liderazgo de personas.
- Velar por el cumplimiento de la normativa existente en materias de Higiene y Seguridad.

Asimismo, el Instructivo Presidencial N.º 006, de 2018, sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado, establece en su apartado II, como medidas mínimas a adoptar para la prevención de estas acciones, así



como para la exitosa protección de los derechos de las personas, propiciando un cambio cultural, las siguientes:

- Elaborar y desarrollar planes anuales de prevención de maltrato, acoso laboral y sexual.
- Promover el buen trato, ambientes laborales saludables y de respeto a la dignidad de las personas.
- Realizar acciones de difusión, sensibilización, y formación de estos temas.
- Incluir estas temáticas en los instrumentos y sistemas de gestión de personas como por ejemplo en el Código de Ética, planes anuales de capacitación y en los procesos de inducción.
- Monitorear y reportar el cumplimiento de estas medidas a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que informará al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y a la Contraloría General de la República.
- Generar todas las acciones necesarias para la difusión y promoción de un procedimiento de denuncia de conductas de maltrato y acoso laboral y sexual; así como de hechos que atenten contra la igualdad de género y discriminación. Para lo anterior, se deberá recurrir a distintos canales de comunicación interna para garantizar su máxima difusión, asegurando el acceso y la disposición de los canales de denuncia.
- Desarrollar e implementar acciones de formación y planes de capacitación para los actores relevantes del procedimiento de denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual; así como de hechos que atenten contra la igualdad de género y discriminación. Lo anterior también se deberá llevar a cabo para todo el personal de los Servicios en lo que respecta a las directrices y procedimientos relacionados al maltrato, acoso laboral y/ o sexual.
- Ejercer las medidas necesarias para restaurar un ambiente laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada como, por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los funcionarios/as con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas lesivas a la dignidad de las personas.

II. OBJETIVOS

1. Objetivo General.

Prevenir el Maltrato, Acoso Laboral y Sexual y hechos que atenten contra la igualdad de género o representen actos de discriminación en el Ministerio.

2. Objetivos Específicos.

- a) Concientizar a los funcionarios/as, servidores/as públicos y personal externo dependiente del Ministerio, en adelante e indistintamente “el personal”, situándolos en distintos contextos sobre las temáticas de maltrato, acoso laboral y sexual, y así, puedan identificar cuando se está frente a un caso referido a la materia respectiva.
- b) Formar al personal de manera continua sobre temáticas de maltrato, acoso laboral y sexual, prevención del delito, buenas prácticas laborales, igualdad de género, inclusión; así como detección oportuna y reporte de todo acto de discriminación.
- c) Difundir el Procedimiento de denuncia de maltrato, acoso laboral y sexual; el Código de Ética y la política de gestión de personas.
- d) Formar a actores relevantes en la participación de los procedimientos de denuncia de maltrato, acoso laboral y sexual, prevención del delito, buenas prácticas laborales, igualdad de género, inclusión y prevención y denuncia de todo acto de discriminación, a modo de garantizar la eficiencia del Procedimiento.
- e) Monitorear el progreso de las actividades del Plan Anual, a fin de generar retroalimentación y mejora continua.
- f) Generar medidas de intervención y medidas precautorias, cuando exista un proceso de denuncia e investigación, que proteja al o los(as) afectados(as).



III. ALCANCE

El Procedimiento y los planes que por su intermedio se crearán se extienden a todo el Ministerio Secretaría General de la Presidencia, sus Divisiones y Unidades, siendo aplicables a todas las personas que se desempeñen en SEGPRES, sin considerar su relación contractual o calidad jurídica; ya sea planta, contrata, honorarios, servicios externos, alumnos en práctica y pasantes.

IV. METODOLOGÍA Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES

La metodología establecida para generar y desarrollar los respectivos planes es de carácter participativo, ya que se elaborará sobre la base de trabajo de mesas con diferentes actores del Ministerio, tales como, personal a honorarios, personal a contrata y planta, practicantes, personal externo, jefaturas y asociación de funcionarios.

1. Elaboración.

La Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas elaborará anualmente un plan anual de prevención de maltrato, acoso laboral y sexual, el cual deberá ser aprobado el Comité de Integridad del Ministerio y luego sancionado mediante acto administrativo del Subsecretario General de la Presidencia.

2. Implementación.

La Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas, será la principal responsable de la implementación de las tareas y etapas establecidas de los respectivos planes.

La implementación consistirá en la ejecución del plan, el cual contiene todas aquellas acciones e iniciativas de prevención de maltrato laboral, acoso laboral y sexual, entre todas aquellas personas que trabajan en SEGPRES.

Específicamente, las acciones e iniciativas programadas serán evaluadas periódicamente, en cuanto a su cumplimiento y efectividad, a través de encuestas u otros instrumentos de evaluación pertinentes.

El enfoque del plan deberá propender a generar instancias de promoción de las acciones que contribuyan a prevenir situaciones de maltrato, acoso laboral, sexual y hechos que atenten contra la igualdad de género o que configuren actos de discriminación; y, en este sentido, que dichas instancias permitan generar mejoras y beneficios directos en la satisfacción laboral de todas las personas que se relacionen con el Ministerio.

La implementación de los respectivos planes, deberán contemplar las siguientes etapas:

- a) Difusión: Los planes deberán establecer los mecanismos y/o iniciativas de difusión, así como también los instrumentos relacionados que colaboren en la prevención de maltrato, acoso laboral y sexual y promuevan ambientes laborales saludables.

Así, el objeto de la difusión será la promoción de información hacia todos los actores dependientes del Ministerio, ya sea de la normativa referente a la temática, canales de denuncia, Código de Ética y valores institucionales.

- b) Sensibilización: Los planes deberán incluir campañas comunicacionales que propendan a la concientización y el buen trato entre los funcionarios y servidores públicos de SEGPRES, a través de infografías u otros medios, en donde se representarán temáticas de los documentos, normativas y buenas prácticas relacionados con la materia en cuestión.

El objetivo es poder generar un espacio didáctico de reflexión, dentro de la institución, de forma lúdica y visual, mensualmente; problematizando diversas situaciones de relaciones interpersonales relativas a temáticas de maltrato, acoso laboral y sexual, buenas prácticas laborales, igualdad de género e inclusión.



Así, el objetivo principal de la sensibilización deberá ser concientizar a todos los actores, dependientes del Ministerio, generando acciones que busquen la promoción de espacios comunes para reflexionar, comentar y fomentar el buen trato de forma coordinada y sistemática.

- c) **Formación:** Los planes deberán contener iniciativas de capacitación y formación en temáticas de maltrato, acoso laboral y sexual, prevención del delito, buenas prácticas laborales, igualdad de género e inclusión. Estas instancias se realizarán en coordinación con la planificación de los planes anuales de capacitación, procesos de inducción y conversatorios del Código de Ética, que se llevan a cabo durante todo el año.

Adicionalmente, se incluirán iniciativas de formación y capacitación del Sistema de Integridad, a través del Comité de Integridad del Ministerio.

Por su parte, la presente etapa deberá también considerar la formación de los actores relevantes en el proceso de denuncia de maltrato, acoso laboral, sexual y hechos que atenten contra la igualdad de género, así como aquéllos que representen actos de discriminación, a fin de garantizar los derechos de los funcionarios, en un proceso transparente y confiable.

Todas las acciones referidas, deberán realizarse de forma continua dentro de la institución, para que el personal pueda adquirir los conocimientos necesarios respecto a la temática.

- d) **Intervención:** Promoción de acciones e instancias de buen trato y consideración del respeto y dignidad entre los pares.
- e) **Medidas accesorias al plan:** El Ministerio, reconoce que el riesgo que conlleva la aparición de conductas de maltrato y acoso laboral y sexual, así como también de aquéllas que puedan importar algún tipo de discriminación, es menor en instituciones donde existen equipos de trabajos y un ambiente laboral saludable, es decir, donde se puede observar la presencia de una comunicación fluida, frecuente y abierta entre las personas y en donde, además, existen prácticas de enfrentamiento y resolución de conflictos.

En consecuencia, de existir denuncias y/o se constate formalmente maltrato, acoso laboral o sexual, discriminación y/o faltas a la igualdad de género, el Ministerio, a través de la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas, podrá ejecutar medidas accesorias adicionales al plan anual respectivo, previo acuerdo del Comité de Integridad, entendiendo el trabajo preventivo como fundamental para mitigar los riesgos existentes en la institución frente a la existencia de conductas que puedan dañar el buen ambiente laboral y la salud de las personas.

Lo anterior, es sin perjuicio que en el caso de existir un conflicto abierto y conocido por todos, o directamente un caso de denuncia, se deben iniciar los procedimientos administrativos y de contención para resguardar a la o las personas afectadas. Por tanto y considerando que la intervención tiene por objetivo mitigar el impacto y disminuir la probabilidad de ocurrencia en el futuro, tras un hecho de maltrato, acoso laboral o sexual y/o discriminación se podrán realizar las siguientes acciones:

- i) **Ayuda psicológica:** La Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, a través de la Mutua de Seguridad dispondrá de toda la información necesaria, para brindar al grupo o afectado la ayuda psicológica que se requiera.
- ii) **Actividad de Intervención:** Se coordinará y gestionará la realización de actividades como talleres, conversatorios y/o cursos enfocados a la resolución del conflicto, manejo del estrés, mejora del clima organizacional, entre otros. Los encuentros o reuniones grupales, con temáticas de integración, establecen una oportunidad para generar confianza, aprecio y reconocimiento entre el grupo y/o los involucrados. Dichas instancias serán abordadas y acompañadas desde el área de desarrollo de las personas.
- iii) **Análisis y redistribución del espacio físico de trabajo:** Las condiciones laborales pueden afectar la disminución o aumento de las respuestas a las conductas de maltrato, acoso laboral y sexual y/o diferentes tipos de discriminación. En conformidad con lo expuesto, se prescribe analizar el



espacio físico donde están la o las personas afectadas, a modo de mitigar los efectos negativos que tienen dichas conductas abusivas.

Las medidas tomadas bajo estas consideraciones deben siempre estar acordadas con los involucrados.

Lo anterior, se desarrollará sin perjuicio de las medidas precautorias propias de un proceso de denuncia e investigación sobre maltrato, acoso laboral y sexual, de acuerdo a lo establecido en el artículo 136 del Estatuto Administrativo.

3. Monitoreo: control y seguimiento.

El monitoreo es el proceso sistemático de recolectar, analizar y utilizar información para realizar un seguimiento al progreso del Plan Anual Preventivo, de acuerdo con la consecución de sus objetivos y la mejora continua de las tareas programadas. Para lo anterior, se desarrollarán indicadores de control y seguimiento como medios de verificación y análisis.

Para el desarrollo de esta etapa de los planes, la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas, será la responsable de generar el control y el seguimiento de la implementación de las acciones e iniciativas programadas.

Se medirán las acciones e iniciativas realizadas; así como el porcentaje de participación funcionaria en ellas. Como medio de verificación, se analizará la relación entre los correos de invitación y listas de participantes para cada actividad, con lo cual se obtendrá el porcentaje de participación al finalizar cada actividad programada, en tanto también se obtendrá un análisis general, cada semestre de un año programado.

Será realizado por el Comité de Integridad, el que deberá monitorear de manera permanente el cumplimiento del plan de prevención con el objeto de informar las acciones realizadas respecto a la materia y levantar las posibles necesidades y/o problemáticas referentes a los deberes y derechos funcionarios, en cuanto a prevención de maltrato laboral, acoso laboral y sexual, y fomento del buen trato.

4. Mejora Continua: Retroalimentación.

La retroalimentación se refiere al compromiso de actualizar anualmente el respectivo plan, incorporando nuevos aspectos que se hayan observado durante la implementación de éste y aquellas detecciones realizadas durante el monitoreo, lo que requeriría actualizar el respectivo plan de prevención anual, al menos una vez por año.

Por lo anterior, los planes deberán incorporar una etapa de implementación que permitirá introducir aquellas opiniones y comentarios, visualizados durante el proceso de implementación del Plan Anual de Prevención de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, con el fin de controlarlo, optimizarlo y mejorarlo de manera continua.

Por su parte, durante la implementación del plan se realizarán evaluaciones o encuestas de reacción, luego de cada actividad de formación que se ejecute, a fin de recabar y recopilar información cualitativa que permita controlar, optimizar y mejorar de manera continua nuestro Plan Anual de Prevención de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.

5. Evaluación de Impacto.

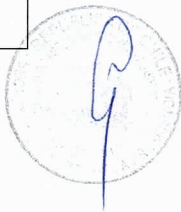
Al finalizar la ejecución del presente plan, en un año programado, existirá una evaluación de impacto que se realizará mediante una encuesta de conocimiento de las temáticas difundidas.

2º DÉJASE PRESENTE que, durante el presente año, se aplicó el Plan Anual 2020 de Prevención del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual del Ministerio Secretaría



General de la Presidencia, que se transcribe a continuación, el que fue aprobado por el Comité de Integridad de esta Secretaría de Estado:

Etapa	Actividad	Objetivo	Período	Medio de Verificación	Responsable
Difusión	Difusión del Procedimiento de denuncia y sanción	Promocionar información hacia todos los actores dependientes del Ministerio	Junio a Noviembre	Correos, intranet, boletines con videos, folletería	UGDP
	Difusión de los canales de denuncia, algún protocolo.	Promocionar información hacia todos los actores dependientes del Ministerio	Junio a Noviembre	Correos, intranet, boletines con videos, folletería	UGDP
Sensibilización	Boletín sobre Buen Trato en ambientes laborales.	Generar un espacio didáctico de reflexión dentro de la institución de forma lúdica y visual.	Junio a Noviembre	Mail Masivo de casilla UGDP con boletín.	UGDP
Intervención	Charla buen trato y protección de la dignidad, en base a resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario ISTAS 2019	Promover acciones de buen trato y consideración del respeto a la dignidad de mis pares.	Segundo semestre	Listado de asistencia (si es por videoconferencia, correo de invitación)	UGDP
Formación	Taller “maltrato, acoso laboral y sexual”	Dar a conocer elementos para poder reconocer los conceptos y procedimiento de denuncia.	Noviembre	Listado de asistencia (si es por videoconferencia, correo de invitación)	UGDP
	Charla prevención del maltrato, acoso laboral y sexual y equidad de género.	Adquirir los conocimientos necesarios respecto de la temática	Diciembre	Listado de asistencia (si es por videoconferencia, correo de invitación)	UGDP
Monitoreo	Comité de Integridad	Recolectar, analizar y utilizar información para realizar un seguimiento al progreso del Plan Anual Preventivo	Diciembre	Minuta y Listado de asistencia	UCG
Retroalimentación	Encuesta de Reacción a todas las actividades	Recolectar información cualitativa a fin de controlar, optimizar y	Luego de cada actividad	Documento: “encuesta de reacción”, por cada participante.	UGDP



Etapas	Actividad	Objetivo	Período	Medio de Verificación	Responsable
		mejorar de manera continua.			

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE





JUAN JOSÉ OSSA SANTA CRUZ
Subsecretario General de la Presidencia

- DISTRIBUCIÓN:**
- 1. MINSEGPRES (Gabinete Subsecretario:
 - 2. MINSEGPRES (División Jurídico – Legislativa:
- Unidad de Asesoría Jurídica – Administrativa)
 - 3. MINSEGPRES (Unidad de Desarrollo de las Personas)
 - 4. MINSEGPRES (Oficina de Partes)

