

Plan Anual de Prevención del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual 2020

Antecedentes

El Ministerio Secretaría General de la Presidencia, en adelante SEGPRES, cree firmemente que las instituciones públicas deben generar una cultura de buen trato, con ambientes saludables, de mutuo respeto y no discriminación; Así de esta forma y 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 **Plan Anual de Prevención del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual** para el año 2020, 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 legal 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 riegos 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° 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.

Objetivos

Objetivo General:

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

Objetivos Específicos:

- Concientizar a los servidores públicos, y personal externo dependiente del Ministerio, 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.
- Formar a los servidores públicos 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

- Difundir el Procedimiento de denuncia de maltrato, acoso laboral y sexual; así como también el presente plan de prevención, el Código de Ética y la política de gestión de personas.
- 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.
- Monitorear el progreso de las actividades del Plan Anual Preventivo, a fin de generar retroalimentación y mejora continua.
- Generar medidas de intervención y medidas precautorias, cuando exista un proceso de denuncia e investigación, que proteja al o los(as) afectados(as).

Alcance:

- El presente Plan se extiende a todo el Ministerio Secretaría General de la Presidencia, sus Divisiones y Unidades.

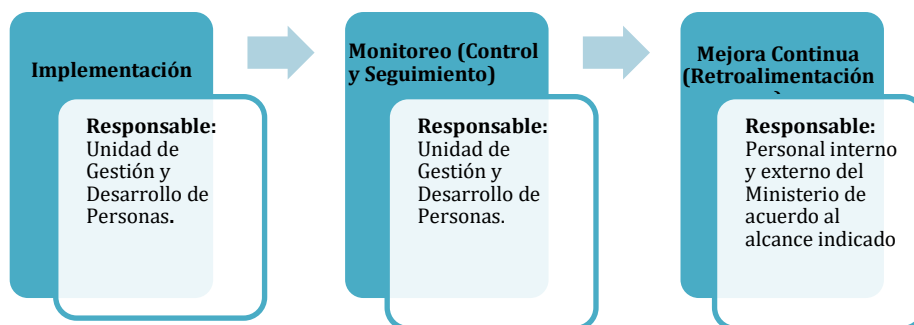
Grupo Objetivo:

- Este plan será aplicable 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.

Metodología

La metodología establecida para generar el presente plan es de carácter participativo en su retroalimentación, 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.

Etapas de Elaboración y mejora Continua:



1. Implementación

La Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, será la principal responsable de la implementación de las tareas y etapas establecidas en el presente plan.

La implementación consistirá en la ejecución del instrumento de planificación que permita llevar a cabo 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.

Finalmente, el enfoque pretende 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, dichas instancias permitan generar mejoras y beneficios directos en la satisfacción laboral de todas las personas que se relacionen con el Ministerio.

2. Monitoreo: Control y Seguimiento

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 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.

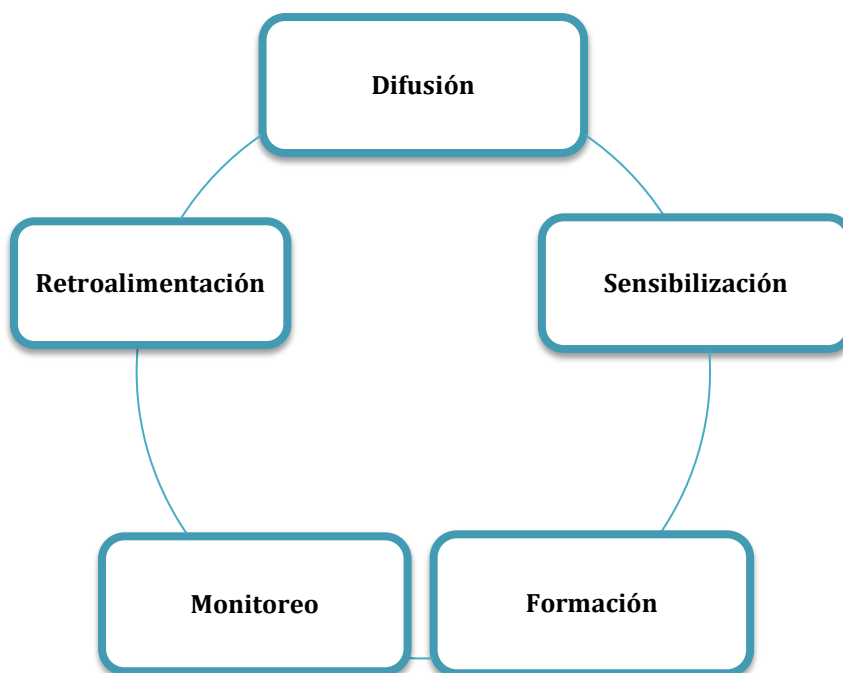
3. Mejora Continua: Retroalimentación

Con el fin de optimizar y mejorar, de manera continua, las acciones e iniciativas del plan de prevención de maltrato laboral, acoso laboral y sexual, los resultados de los instrumentos de control y seguimiento de la etapa anteriormente mencionada, servirán para generar mejoras en el diseño del plan anual 2021.

Para ello, se desarrollarán indicadores de análisis de resultados y retroalimentación de las acciones e iniciativas desarrolladas, tales como conversatorios, encuestas de satisfacción.

Dicha metodología, se encuentra enmarcada en las directrices de Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual (MALS), del Servicio Civil (2018), y consiste en 5 etapas de implementación, que generan un ciclo integral para el diseño y mejora continua del plan anual preventivo de maltrato, acoso laboral y sexual:

Etapas de Implementación:



1. **Difusión:** 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.
2. **Sensibilización:** Su objetivo principal es 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.
3. **Formación:** Referido a aquellas acciones que se realizan de forma continua dentro de la institución, para que los servidores públicos puedan adquirir los conocimientos necesarios respecto a la temática. Específicamente, se dará formación especializada a aquellas personas que participan en el proceso de denuncia de algún hecho que pueda constituir maltrato, acoso laboral y sexual.
4. **Monitoreo:** Entendido como el proceso sistemático de recolectar, analizar y utilizar información para realizar un seguimiento al progreso del Plan Anual Preventivo, en pos de 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.
5. **Retroalimentación:** La cual permitiría introducir aquellas opiniones y comentarios, visualizados durante el proceso de implementación del Plan Anual de Prevención de MALS, con el fin de controlar, optimizar y mejorar de manera continua. Para lo anterior, se desarrollarán indicadores de análisis de resultado y retroalimentación.

Desarrollo: Acciones e Iniciativas

Las acciones e iniciativas que se dispongan en este documento, servirán para desarrollar e implementar un plan de sensibilización, promoción y atención sobre Maltrato, Acoso Laboral y Sexual para los funcionarios y funcionarias del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Para esto, categorizaremos nuestras acciones e iniciativas en tres (3) áreas de implementación:

- a) Disposición y actualización de instrumentos (**procedimientos**)
- b) Prevención y entrega de conocimientos.
- c) Evaluación y Seguimiento.

Las actividades contempladas podrán ser efectuadas con recursos internos, no obstante, se solicitará apoyo a instituciones externas para materializar talleres, charlas, solicitar material, etc.; tales como, Mutual de Seguridad, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, Dirección Nacional del Servicio civil, entre otros.

a) DISPOSICIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE INSTRUMENTOS.

1. Difusión Procedimiento Maltrato y Acoso Sexual.

Existirá un plan de difusión para el presente documento que establecerá los mecanismos y/o iniciativas de difusión para el presente plan, así como también para instrumentos relacionados que colaboren en la prevención de maltrato, acoso laboral y sexual y/o promuevan ambientes laborales saludables.

2. Sensibilización.

Se propone generar una concientización, promoviendo una Campaña comunicacional del buen trato a través de infografías, en donde se representarán temáticas de los documentos, normativas y tips 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.

b) PREVENCIÓN Y ENTREGA DE CONOCIMIENTOS

3. Formación

Iniciativas de capacitación y formación en temáticas de maltrato, acoso laboral y sexual, prevención del delito, buenas prácticas laborales, igualdad de género e inclusión.

Esta instancia se realizará 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.

Existirán instancias de formación específica para 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.

c) EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

4. Monitoreo

En este aspecto se propone generar dos instancias:

- a) **Mesa de Desarrollo de Personas:** Conversatorio con la Asociación de Funcionarios; el área de calidad de vida y bienestar; el área de Desarrollo de las Personas; Comité de Integridad y otros actores afines, 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.
- b) **Monitoreo propiamente tal:** Se generarán instancias de Monitoreo, al menos dos veces en el año, con el fin de implementar mejoras y nuevas iniciativas respecto a las necesidades detectadas.

5. Retroalimentación

Finalmente, la retroalimentación, se refiere al compromiso de actualizar anualmente el actual plan de prevención, incorporando nuevos aspectos que se hayan observado durante la implementación de éste y aquellas detecciones realizadas durante el monitoreo, para lo cual se recomienda actualizar este plan de prevención anual, al menos una vez por año.

Específicamente, 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 del maltrato, acoso laboral y sexual.

Tabla de Planificación:

Etapa	Actividad	Objetivo	Período	Medio de Verificación	Responsable
Difusión	Difusión procedimiento de denuncia y sanción	Promocionar información hacia todos los actores dependientes del Ministerio	Junio	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	Correos, intranet, boletines con videos, folletería	UGDP
Sensibilización	Boletines Mensuales sobre Buen Trato en ambientes laborales: MALS	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.	Julio	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	Agosto	Listado de asistencia (si es por videoconferencia, correo de invitación)	UGDP
Monitoreo	Mesa de Gestión y desarrollo de las personas.	Recolectar, analizar y utilizar información para realizar un seguimiento al progreso del Plan Anual Preventivo	Noviembre	Minuta y Listado de asistencia	UCG
Retroalimentación	Encuesta de Reacción a todas las actividades	Recolectar información cualitativa a fin de controlar, optimizar y mejorar de manera continua.	Luego de cada actividad	Documento: “encuesta de reacción”, por cada participante.	UGDP

6. 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.

7. Medidas de intervención: Precautorias y Reparación

Medidas Precautorias:

Las medidas de intervención precautorias serán aplicadas cuando exista un proceso de denuncia e investigación sobre maltrato, acoso laboral y sexual.

Las medidas precautorias serán las indicadas en el Artículo 136 del Estatuto Administrativo, que pueden aplicarse durante el proceso de denuncia e investigación, explicitando que no implicarán menoscabo o pérdida de derecho para los involucrados, entre éstas por ejemplo, la separación física de espacios.

Los funcionarios que ejerzan las acciones a que se refiere la letra k) del artículo 61, del Estatuto Administrativo, tendrán los siguientes derechos:

- a) No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias, tales como suspensión del empleo o de destitución desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.
- b) No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización y por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.
- c) No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales. Aceptada la denuncia, por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.

Inconveniencia de mecanismos alternativos de resolución

En el caso de haber voluntad de denuncia, ante un posible acto de maltrato organizacional, acoso laboral o sexual, lo que procede es el debido proceso administrativo y no otra vía alternativa de resolución como mediación, conciliación u otro tipo diferente al proceso sumarial.

Esta medida busca evitar la doble victimización, considerando que la asimetría de poder que se produce en situaciones de acoso, no permite ningún tipo de mediación.

Cabe destacar que los dictámenes de la Contraloría General de la República referentes al tema, concluyen que una vez formalizada una denuncia de acoso laboral y sexual, corresponde iniciar un proceso sumarial, como lo determina el Estatuto Administrativo (Dictámenes N° 36.766, N° 34.325, N° 19.327 y N° 36.766 2008 y 2009).

Sin perjuicio de lo anterior, frente a una acción aislada, se puede utilizar como primera medida citar a las partes de manera separada y, si es necesario, realizar mediación u otros mecanismos que se resuelva aplicar en la resolución de conflictos, a fin de mitigar estos efectos. En caso que la situación sea más compleja y sea necesario tomar decisiones de otro carácter, es imprescindible que el Jefe Superior del Servicio tome conocimiento de esta situación para adoptar una decisión, siempre con resguardo de los derechos de los funcionarios.

Medidas de Reparación:

El riesgo de apariencia de conductas de maltrato y acoso laboral y sexual, así como también de aquellas que puedan importar algún tipo de discriminación, es mucho 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 conflictos¹.

En conformidad a lo anterior, el trabajo preventivo es fundamental para mitigar los riesgos existentes en la institución, e orden a la existencia de conductas que dañen el buen ambiente laboral y la salud de las personas. No obstante esto, en el caso de existir un conflicto abierto y conocido por todos, o directamente un caso de denuncia, se debe iniciar los procedimientos legales y de contención para resguardar a la o las personas afectadas.

La Intervención, tras un hecho de maltrato, acoso laboral o sexual y/o discriminación, tiene por objetivo minimizar el impacto provocado mitigando, al mismo tiempo, la probabilidad de ocurrencia en el futuro.

En el caso de constatarse un hecho de maltrato, acoso laboral o sexual y/o discriminación, ya sea a través de una denuncia o por un conflicto abierto y

¹Cartilla informativa “El Acoso Laboral o Mobbing”. Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile. 2007.

conocido por todos, en que la jefatura y o autoridades han sido informadas, se procederá a la implementación de las siguientes medidas:

- a) **Formación:** Acciones de difusión y formación en maltrato, acoso laboral o sexual y/o discriminación. Medida que tiene como fin, visibilizar hechos y conductas inapropiadas que muchas veces se encuentran normalizadas, tanto por la víctima como por el victimario.
- b) **Capacitación:** Se elevará la solicitud de capacitar al grupo afectado o a las personas involucradas en temáticas sobre resolución de conflictos, manejo del estrés, acoso laboral o sexual y/o discriminación.
- c) **Conversatorios y encuentros grupales:** Se indicará la necesidad de generar conversatorios, con el fin de que el grupo o los involucrados puedan expresar libre y confidencialmente su sentir.

Por otro lado, 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.

- d) **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.
- e) **Ayuda psicológica:** La Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, a través de la Mutual de Seguridad dispondrá de toda la información necesaria, para brindar al grupo o afectado la ayuda psicológica que se requiera.