

APRUEBA EL PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DE LOS PLANES ANUALES DE PREVENCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL Y APRUEBA EL PLAN ANUAL 2022 DE PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL, AMBOS DEL MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA Y DEJA SIN EFECTO RESOLUCIONES EXENTAS QUE INDICA.

RESOLUCIÓN EXENTA Nº 591 /

SANTIAGO, 23 JUN 2022

VISTOS:

La Ley Nº 18.993, que crea el Ministerio Secretaría General de la Presidencia; el Decreto Supremo Nº 7, de 1991, de esta Secretaría de Estado, que aprueba su Reglamento Orgánico; el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1/19.653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el 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, del año 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 1, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas, a todos los servicios públicos; 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; la Resolución Exenta Nº 871, de 2020, de este origen, que aprueba el Procedimiento para la elaboración de los Planes Anuales de Prevención del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual y, deja presente el Plan Anual implementado el año 2020; la Resolución Exenta Nº 706, de 2021, de este origen, que aprueba el Plan anual de Prevención y Seguimiento del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual para el año 2021; el Decreto Supremo Nº 12, de 2022, de este origen, que designa a la Subsecretaria General de la Presidencia; y la Resolución Nº 6, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón en materias de personal que indica.

CONSIDERANDO:

1.- Que, mediante Instructivo Nº 001, de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, se ordenó a las instituciones públicas garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de derecho laboral; promover servicios de calidad, de modo que los funcionarios/as se desempeñen en condiciones de dignidad, eficiencia, mérito e innovación; generar ambientes laborales que, basados en el respeto y buen trato, favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejora de desempeño de quienes trabajan en ellos. Con motivo de lo anterior, imparte instrucciones en materias de Política de Desarrollo de Personas, participación de Asociaciones de Funcionarios en su implementación y respecto del rol del Servicio Civil en el cumplimiento del Instructivo.

2.- Que, mediante Resolución Nº 1, de 2017, que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas, a todos los servicios públicos, la Dirección Nacional del Servicio Civil ha emitido disposiciones tendientes a estandarizar aquellas materias referidas a estructura en áreas de gestión y desarrollo de personas; políticas de gestión y desarrollo de personas; procesos de reclutamiento y selección; concursabilidad y carrera funcionaria; programas de inducción; gestión de prácticas profesionales; y ambientes laborales y calidad de vida laboral.



3.- Que, sobre éste último aspecto, la Dirección Nacional del Servicio Civil dispone que todos los servicios públicos deberán desarrollar un Programa de calidad de vida laboral; realizar evaluaciones regulares del estado de los ambientes laborales e implementar programas o planes de intervención, en aquellos aspectos que se constaten brechas; elaborar y aplicar un Protocolo de conciliación; elaborar, aplicar y difundir, un Procedimiento de denuncia e investigación del maltrato, acoso laboral y sexual; elaborar y desarrollar Planes anuales de prevención y seguimiento en materias de maltrato, acoso laboral y sexual, promoviendo el buen trato, ambientes laborales saludables y el respeto a la dignidad de las personas, y considerando acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo, entre otras; definir y generar mecanismos de evaluación y actualización de sus Programas de calidad de vida laboral, de la evaluación de ambientes laborales, de su Protocolo de conciliación, de su Procedimiento de denuncia e investigación, del maltrato, acoso laboral y sexual y de su Plan anual de prevención y seguimiento del maltrato, acoso laboral y sexual; e informar sobre el cumplimiento de lo anterior, anualmente a la Dirección Nacional del Servicio Civil y semestralmente a la Contraloría General de la República.

4.- Que, por su parte, con miras a consolidar una cultura de pleno respeto a la dignidad de las personas y buen trato, mediante Instructivo Presidencial N° 006, de 2018, sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, en ministerios y servicios de la Administración del Estado, se instruye la adopción de las siguientes medidas mínimas para la prevención del maltrato, acoso laboral y sexual: (i) elaborar y desarrollar planes anuales de prevención del maltrato, acoso laboral y sexual; (ii) promover el buen trato, ambientes laborales saludables y el respeto a la dignidad de las personas; (iii) realizar acciones de difusión, sensibilización y formación en estos temas; (iv) incluir dichas temáticas en los instrumentos y sistemas de gestión de personas; (v) monitorear y reportar el cumplimiento de estas medidas a la Dirección Nacional del Servicio Civil; (vi) generar todas las acciones necesarias para la difusión y promoción de un procedimiento de denuncia de conductas de maltrato y acoso laboral y sexual; y (vii) 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, y para todo el personal, en cuanto a sus directrices y procedimientos.

5.- Que, se ha tenido presente el Memorándum N° 244 de 2022, de la Jefe de la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas, a través del cual solicita la elaboración del presente acto administrativo.

RESUELVO:

1° **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 ACOSO SEXUAL DEL MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA

I. ANTECEDENTES

El Ministerio Secretaría General de la Presidencia, en adelante e indistintamente “MINSEGPRES” 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 Acoso 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 Nº 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 Nº 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 Acoso Sexual y hechos que atenten contra la igualdad de género o representen actos de discriminación en el Ministerio.



2. Objetivos Específicos.

- a) Concientizar a quienes se desempeñan en el Ministerio y, al personal externo dependiente de él, 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 referido Procedimiento, así como también el Plan de Prevención, el Código de Ética y la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas.
- d) Formar al personal relevante 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 formal, que proteja a quienes se encuentren afectados a estas situaciones.

III. ALCANCE

El presente Plan se extiende a todo el Ministerio Secretaría General de la Presidencia, sus divisiones, unidades y programas asociados.

Será aplicable a todas las personas que se desempeñen en MINSEGPRES, sin considerar su relación contractual o calidad jurídica; ya sea planta, contrata, honorarios, servicios externos, alumnos y alumnas en práctica y pasantes.

III. 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 mesas de trabajo 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 Acoso Sexual, el cual deberá ser sancionado mediante acto administrativo suscrito por parte de la Jefatura Superior de Servicio.

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 de las actividades y acciones contenidas en el Plan Anual 2022 de Prevención y Seguimiento del Maltrato Laboral y Acoso Laboral y Sexual a que se refiere el resuelto 2° de la presente respecto de todas las personas que trabajan en MINSEGPRES.

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 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, que dichas instancias permitan generar mejoras y beneficios directos en la satisfacción laboral de todas aquellas 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 contribuyan en la prevención de maltrato, acoso laboral y sexual y/o promuevan ambientes laborales saludables.
- b) Por lo tanto, el objetivo es la transversalización y divulgación de información relacionada con la materia, tales como normativa referente a la temática, canales de denuncia, Código de Ética y valores institucionales, respecto de todas las personas que de alguna manera se vinculan con el Ministerio.
- c) Sensibilización: Los planes deberán incluir campañas comunicacionales que propendan a la concientización de la temática y al uso del buen trato entre quienes trabajan dentro de MINSEGPRES; siendo lo principal, el uso de infografías, anuncios, mailing u otros medios, capaces de generar espacios idóneos para dar a conocer las normativas y buenas prácticas que implemente el Ministerio.

El objetivo es poder generar un espacio de reflexión dentro de la institución, de forma visual y periódica, en donde se problematizan gráficamente diversas situaciones de relaciones interpersonales relativas a temáticas de maltrato, acoso laboral y sexual, buenas prácticas laborales, igualdad de género e inclusión.

Siendo el eje principal de esta etapa, la concientización de la prevención de estas conductas, motivando, a quienes trabajan en el Ministerio, que vayan generando acciones de promoción del buen trato en espacios comunes de trabajo, como también, el fomento, de forma coordinada y sistemática, del respeto a la dignidad humana.

- d) 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, conversatorios del Código de Ética y otros relativos al Sistema de Integridad, los cuales, se llevan a cabo durante todo el año.

Esta etapa deberá también considerar la formación de quienes pertenecen al estamento directivo, respecto del proceso de denuncia de maltrato, acoso laboral, sexual y hechos que atenten contra la igualdad de género; esto, a fin de garantizar los derechos de los funcionarios/as, como 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.

- e) Intervención: Los planes deberán incluir la promoción de acciones e instancias de buen trato y consideración del respeto y dignidad entre los pares, lo que se genera a través del Protocolo de Buen Trato Laboral.

En dicho sentido, el Ministerio reconoce que deben existir medios e instrumentos que permitan promocionar acciones de buen trato en los espacios de trabajo, los que se incorporan al presente instrumento (Anexo N°1). Por tanto, su objetivo principal es otorgar lineamientos para promover el buen trato entre todas sus trabajadoras y trabajadores, independiente de su nivel jerárquico, estamento o calidad contractual, para facilitar relaciones interpersonales positivas, ambientes saludables y factores psicosociales protectores.

- f) Medidas accesorias al plan: El Ministerio, reconoce que el riesgo de aparición de conductas de maltrato y acoso laboral y sexual, así como aquellas que puedan importar algún tipo de discriminación, se minimiza en instituciones donde existen equipos de trabajo y un ambiente laboral saludable, caracterizado por una comunicación fluida, frecuente y abierta entre las personas y en donde, además, existen prácticas de resolución de conflictos.

En consecuencia, de existir denuncias o de constatare 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 Mutual 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 las personas involucradas.

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 con 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.

La Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas será la responsable de esta etapa, generando el control y seguimiento de la implementación de las acciones e iniciativas programadas. Asimismo, el Comité de Integridad, deberá monitorear de manera permanente el cumplimiento del citado 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/as, en cuanto a prevención de maltrato laboral, acoso laboral y sexual, y fomento del buen trato.

Se medirán las acciones e iniciativas realizadas, así como el porcentaje de participación funcionaria en ellas. Como medio de verificación, se utilizará la relación entre los correos de invitación y listas de participantes efectiva para cada actividad, con lo cual se obtendrá el porcentaje de participación al finalizar cada actividad programada. Igualmente, se incorporará un análisis general de la aplicación del Plan, elaborándose un Informe de Ejecución Final, cada vez que finalice un año programado.

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, si es procedente.

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 referido Plan Anual de Prevención, con el fin de controlarlo, optimizarlo y mejorarlo de manera continua.

Por su parte, durante la implementación del plan se realizarán evaluaciones o encuestas, que, luego de cada actividad de formación que se ejecute o al terminar la ejecución de dicho plan, a fin de recabar y recopilar información cualitativa, permita controlar, optimizar y mejorar de manera continua este instrumento.

Por último, al finalizar la ejecución del presente plan, en un año programado, se considerará medir el impacto de los conocimientos a través de la Evaluación de Impacto, la que se adherirá a la encuesta de fin de año del Sistema de Integridad de esta Secretaría de Estado.



ANEXO N°1



Protocolo de Buen Trato Laboral

Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas

División de Administración General

I. Antecedente Generales

El tratamiento del concepto de buen trato laboral en el sector público ha ido fortaleciéndose desde la elaboración del Instructivo Presidencial N° 001, de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de personas en el Estado, que, junto a las Normas de Aplicación General en Gestión y Desarrollo de Personas, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, han puesto en el centro del quehacer institucional, el respeto a la dignidad humana y el desarrollo de ambientes de trabajos de mutuo respeto entre las personas, promoviendo ambientes sanos de trabajo al interior de las instituciones de Estado.

Asimismo, dado los nuevos desafíos en materia de gestión y desarrollo de personas, otros organismos asociados como Contraloría General de la República y los órganos administradores contemplados en la Ley N° 16.744, han aportado en la construcción de herramientas y procedimientos para velar y promover con ambientes laborales saludables.

En este sentido, el Ministerio ha implementado los siguientes instrumentos de aplicación general para el personal del Ministerio:

- Procedimiento de Denuncia contra maltrato, acoso laboral y sexual.
- Plan Anual Preventivo contra maltrato, acoso laboral y sexual.
- Código de Ética.
- Política de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Programa de Calidad de Vida.
- Procedimiento de Actuación Ante la Ocurrencia de Accidentes y enfermedades laborales.
- Aplicación del cuestionario Istas21 sobre factores de riesgos psico-laborales.

Dichos instrumentos son actualizados dependiendo de las características ministeriales y, de las exigencias de las normas de base para la construcción de estos, buscando, de esta manera, dar respuesta a los requerimientos y necesidades presentados en los diferentes centros de responsabilidad de MINSEGRPES.

Actualmente, han surgido nuevos requerimientos y desafíos que apuntan a la necesidad de fortalecer las relaciones humanas, la comunicación y los tipos de liderazgos que se requieren en función de generar una dinámica organizacional basada en el buen trato. En este sentido, el presente **“Protocolo de Buen Trato Laboral”** tiene por objetivo entregar ciertos lineamientos para promover ambientes de respeto entre todas sus trabajadoras y trabajadores independiente de su nivel jerárquico, estamento o calidad contractual, buscando así, facilitar y promover relaciones interpersonales positivas, ambientes laborales saludables y factores psicosociales protectores.



Adicionalmente, el presente Protocolo está considerado como una de las materias de acción y compromisos del Plan Anual Preventivo contra Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.

Finalmente, el Protocolo se construye sobre la base de los valores y principios ministeriales, reforzando al respecto, su mirada sobre las personas que lo componen y la aspiración de construir un servicio caracterizado por un trato respetuoso y digno, así como también, garante de la protección de la salud de los funcionarios/as.

II. Antecedente Normativos.

- Ley N°19.882, que Regula Nueva Política de Personal a los funcionarios públicos que indica.
- Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual.
- Ley N° 20.607, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Modelo de Gestión de Persona para la Administración Central del Estado, de la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- Código de Buenas Prácticas Laborales sobre no discriminación para la Administración Central del Estado, de la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- Instructivo Presidencial N° 001, de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.
- Resolución N°1, de 2017, Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en Materias de gestión y desarrollo de personas, a todos los Servicios Públicos conforme la facultad establecida en el Artículo 2°, letra q), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el Artículo Vigésimo Sexto de la Ley N°19.882.
- Resolución N°2, de 2017, Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba normas de aplicación general en materias de participación funcionaria, cumplimiento de estándares en formación y capacitación de funcionarios públicos, rol de jefaturas en dirección de equipos y gestión del desempeño individual y sistema de calificaciones, para todos los servicios públicos, conforme la facultad establecida en el Artículo 2°, letra q), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el Artículo Vigésimo Sexto de la Ley N°19.882.

III. Objetivos y Alcance

Objetivos Generales:

- El referido Protocolo tiene por objetivo entregar los lineamientos para promover el buen trato entre todas sus trabajadoras y trabajadores, independiente de su nivel jerárquico, estamento o calidad contractual, para facilitar relaciones interpersonales positivas, ambientes laborales saludables y factores psicosociales protectores.
- Ser una guía para el tratamiento de conflictos y relaciones laborales afectadas que no constituyan antecedentes de maltrato, acoso laboral y sexual y hechos de discriminación¹.

Objetivos Específicos:

- Reforzar el respeto y el buen trato entre las personas que componen MINSEGPRES.
- Realzar a las personas como centro del quehacer institucional.
- Contribuir a ambientes laborales saludables a través de la promoción de los valores institucionales.
- Orientar en la resolución de conflictos y relaciones laborales afectadas toda vez que no constituyan antecedentes de maltrato, acoso laboral y sexual y hechos de discriminación².

Alcance:

- A todo el personal en calidad jurídica planta, contrata u honorarios a suma alzada, independiente de su nivel jerárquico y estamento que se encuentren vigentes en el Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

¹ Los hechos que sean constitutivos de maltrato, acoso laboral y sexual y hechos de discriminación deberán ser denunciados a través de los canales formales dispuestos para ello, con el fin de iniciar los actos administrativos y legales que determinar responsabilidades y acciones respectivas.

² Los hechos que sean constitutivos de maltrato, acoso laboral y sexual y hechos de discriminación deberán ser denunciados a través de los canales formales dispuestos para ello, con el fin de iniciar los actos administrativos y legales que determinar responsabilidades y acciones respectivas.



- Se considerará a los y las estudiantes en preprácticas, prácticas profesionales/técnicas y pasantías.
- Aquellas personas que mantienen una relación externa con el Ministerio, y que desarrollan o desempeñan servicios o tareas dentro de esta Secretaría de Estado.

IV. Definiciones

- **Buen Trato Laboral:** Consiste en una conducta de respeto a la dignidad humana, en las relaciones interpersonales y en el espacio laboral. Ello, independiente del rol que se cumple en la organización.
- **Probidad:** Consiste en observar una conducta funcionaria intachable, un desempeño honesto y leal de la función o cargo con preeminencia del interés general sobre el particular.
- **Inclusión:** Consiste en la no discriminación arbitraria, integrando la diversidad en los ambientes laborales.
- **Liderazgo Positivo:** Conjunto de buenas prácticas arraigadas en una persona que actúa de manera positiva con su equipo de trabajo, haciéndoles sentir motivados en su trabajo y fortaleciendo las relaciones laborales.

V. Principios Orientadores

N°	PRINCIPIO	DESCRIPCIÓN
1	Promover y velar siempre por el cumplimiento de los Valores Institucionales.	MINSEGPRES promoverá y velará siempre por el cumplimiento de los valores y compromisos esbozados en el código de ética del Ministerio MINSEGPRES, así como también, las normas en materias de gestión y desarrollo de personas vigentes para la administración central del Estado.
2	Promover condiciones y ambientes de trabajo saludables.	MINSEGPRES estará comprometido a promover condiciones y ambientes de trabajo saludables.
3	Promover una cultura del buen trato.	MINSEGPRES promoverá una cultura del buen trato laboral en todas las personas pertenecientes a esta Secretaría de Estado, independientemente de los estamentos, calidades jurídicas y nivel jerárquico.
4	Reforzar las relaciones interpersonales basadas en el respeto.	MINSEGPRES reforzará las relaciones interpersonales basadas en la equidad, compañerismo, participación, respeto mutuo y no discriminación en materias relacionadas con el género, origen étnico, orientación sexual, creencias religiosas, entre otras.
5	Promoción de los liderazgos positivos.	MINSEGPRES reconoce que el liderazgo que ejercen las jefaturas son un factor determinante para la efectiva construcción de una cultura de buen trato laboral, por lo que el Ministerio facilitará herramientas que les permitan ejercer un liderazgo positivo y motivador.
6	Posicionar mediante comunicaciones estratégicas el buen trato.	MINSEGPRES realizará planes de comunicación estratégica en materia de gestión y desarrollo de personas, de forma continua, con el fin de promover el buen trato laboral y potenciar los canales de comunicación interna, asegurando información accesible, confiable y oportuna para todos los trabajadores y trabajadoras.
7	Promover canales y espacios de denuncias relacionadas con la materia.	El maltrato, acoso laboral y sexual, y los hechos constitutivos de discriminación ejercida por alguna persona hacia otra, serán denunciados a través del proceso de denuncia respectivo, para iniciar las acciones de investigación y sanción establecidos en la normativa.
8	Promocionar el principio de participación funcionaria.	MINSEGPRES realizará acciones tendientes a mejorar la salud y seguridad de quienes se desempeñan en el Ministerio, con la

		participación de la Asociación de Funcionarios, los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, y otros grupos internos u organismos asociados involucrados en la prevención y promoción de la salud.
--	--	--

VI. Roles y Responsabilidades

- **Jefatura Superior de Servicio:** Estará encargado/a de promover el buen trato laboral, el respeto, dignidad y ambientes laborales saludables.
- **Jefatura División de Administración General:** Velará por el cumplimiento de los procedimientos, planes y programas en torno al fortalecimiento de los ambientes laborales saludables y las relaciones laborales.
- **Jefatura Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas:** Coordinará las acciones necesarias para la ejecución de los procedimientos, planes y programas en torno al fortalecimiento de los ambientes laborales saludables y las relaciones laborales.
- **Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas:** Elaborará procedimientos, planes y programas en torno al fortalecimiento de los ambientes laborales saludables y las relaciones laborales.
- **Jefaturas de Centros de Responsabilidad:** El personal que ocupe cargos de jefaturas y/o encargados de equipos deberán fomentar la participación a las actividades desarrolladas en torno al mejoramiento de los ambientes y relaciones laborales; adicionalmente, deberán velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en las mesas de trabajo cuando corresponda.
- **Asociación de Funcionarios:** Colaborará en la promoción del buen trato laboral, el respeto, dignidad y ambientes laborales saludables, fomentando la participación de los funcionarios/as en las actividades que se desarrollen respecto a la materia.
- **Actores afectados:** El personal que se vea involucrado o afectado en situación de conflicto o malestar laboral que no constituyan hechos de maltrato, acoso laboral y sexual o hechos de discriminación, deberán participar de las actividades propuestas en mesas de trabajo con el fin de dar solución a los inconvenientes relacionales que puedan estar presentes.

VII. Guía de tratamiento frente a la ocurrencia de conflicto o malestar laboral: Acciones de Intervención y Reparación

La necesidad de realizar las acciones preventivas que mitiguen los riesgos de generar malos ambientes y relaciones laborales son necesarias para fomentar el respeto mutuo, compañerismo y participación del personal del Ministerio. No obstante, al presentarse situaciones que causen conflicto o inconvenientes en las relaciones laborales es necesario realizar acciones para intervenir y posteriormente, restaurar dichas relaciones, generando ambientes laborales saludables.

Las acciones de intervención consistirán en mesas de trabajo con los afectados para levantar diagnósticos frente a los inconvenientes existentes y tomar acciones en conjunto para dar solución a los requerimientos de la situación.

- **Mesas de Trabajo:** Las mesas de trabajo se establecerán con el personal involucrado desde el establecimiento del diagnóstico hasta la construcción de las propuestas de solución a los requerimientos de la situación.
En la primera mesa de trabajo se deberá dejar en claro los tiempos de realización de diagnóstico y ejecución de medidas reparatorias las cuales no podrán ser implementadas en un plazo superior a 90 días.
- **Diagnósticos:** Los diagnósticos podrán ser realizados a través del personal del área de Desarrollo de Personas y/o con el apoyo de profesionales de Mutual de Seguridad, en conjunto con las personas afectadas, jefaturas y Asociación de Funcionarios cada vez que sea necesario y requerido por el personal afectado.
- **Acciones reparatorias:** a través de las mesas de trabajo se determinarán las acciones en tiempo y forma que serán propuestas a la Jefatura Superior del Servicio para poder ser implementadas en un plazo de 90 días desde su autorización.



Solicitud de Acciones de Intervención y Reparación:

Las solicitudes podrán ser presentadas formalmente (a través de correo) a la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas por parte del personal afectado, la Asociación de Funcionarios o a través de las jefaturas de los diferentes centros de responsabilidad.

Cabe destacar que, en ningún caso, se podrá acceder a las presentes acciones de intervención y Reparación si existen hechos que constituyan maltrato, acoso laboral y sexual o hechos de discriminación hacia una o más personas, situaciones que, de estar presentes, deberán ser denunciadas a través de los canales correspondientes y en orientación del Procedimiento de Denuncia de maltrato, acoso laboral y sexual y discriminación vigentes en el Ministerio.

VIII. Medio de actualización:

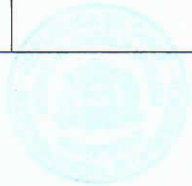
El presente protocolo será susceptible a modificaciones y actualización cada vez que el Código de Ética; la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas se modifiquen. Así como también, dependerá de las normativas vigentes y directrices en materia de gestión y desarrollo de personas de los órganos de la administración del Estado.

La metodología de actualización será a través de una mesa de trabajo grupal integrada por la Asociación de Funcionarios, personal del área de desarrollo de personas, así como también la Jefatura de la Unidad y Jefatura de la División de Administración General.

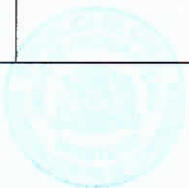
Los acuerdos de la mesa de trabajo deberán quedar por acta y en ella se establecerá la coordinación general para la actualización del presente Protocolo de Buen Trato Laboral Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

2° APRUÉBASE el Plan Anual 2022 de Prevención Y Seguimiento del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que se transcribe a continuación:

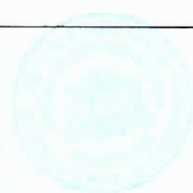
ETAPA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	PERIODO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE
DIFUSIÓN	Difusión del procedimiento de denuncia y sanción referidos a maltratos, acoso laboral y acoso sexual.	Difundir y proporcionar información y documentación formal referida a los canales de denuncias, para quienes se desempeñan en el presente Ministerio.	Julio a diciembre de 2022	Correos masivos, intranet Institucional, boletines informativos (al menos 3 veces durante el periodo de aplicación del plan), entre otros.	Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas.
	Difusión de los canales de denuncia.				
SENSIBILIZACIÓN	Elaboración de infografías (4) respecto de situaciones que pudieran constituir maltratos, acoso laboral y acoso sexual dentro de	Concientizar respecto del uso de lenguaje inclusivo, conductas propias de buen trato y prevención de situaciones de maltrato en ambientes laborales.	Julio a diciembre de 2022	Envío de gráficas y boletines informativos mediante mail masivo desde la casilla de la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas.	Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas.



ETAPA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	PERIODO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE
	los espacios de trabajo.				
	Campaña de Valores para la promoción del Buen Trato. (intervenciones presenciales)	Promover y facilitar una cultura del buen trato laboral dentro de los espacios de trabajo de MINSEGPRES.			
INTERVENCIÓN	Prevención y Manejo de conflictos. (Mutual)	Que los funcionarios/as adquieran herramientas y puedan desplegar y estrategias adecuadas para abordar y resolver conflictos personales e interpersonales y no contribuir a malograr ambientes de trabajo.	Julio a diciembre de 2022	Inscripciones y listado de asistencia. En caso de efectuarse mediante videoconferencia: se adjuntará PPT, correo de invitación y otros.	Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas.
	“Protocolo de Buen trato en ambientes laborales”	Generar al interior del Ministerio, un espacio de reflexión - didáctico y lúdico- respecto de la prevención de situaciones de maltrato, acoso laboral y/o de acoso sexual.			
FORMACIÓN	Charla: “Acoso laboral y Acoso Sexual en el Trabajo”	Que los funcionarios/as puedan visibilizar y problematizar situaciones de acoso laboral y acoso sexual en el trabajo, generando conciencia en torno	Julio a diciembre de 2022	Inscripciones y listado de asistencia. En caso de efectuarse mediante videoconferencia: se adjuntará PPT, correo de invitación y otros.	Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas.



ETAPA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	PERIODO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE
		a su impacto y entregando alternativas institucionales para su abordaje.			
	Taller: "Proceso de denuncia y sanción de <i>Maltrato, acoso laboral y acoso sexual</i> ".	Dar a conocer elementos para poder reconocer los conceptos asociados y procedimiento de denuncia.	Julio a diciembre de 2022	Inscripciones y listado de asistencia. En caso de efectuarse mediante videoconferencia: se adjuntará PPT, correo de invitación y otros.	Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas.
	Curso: "¿Por qué género en el Estado?"	Entregar bases conceptuales para comprender qué es y de qué forma se construye el concepto de Genero, enmarcando su acción, en todo el quehacer de las Instituciones Públicas y su aplicabilidad en las políticas públicas implementadas por el Estado.			
	Taller: "Mis recursos emocionales en tiempos de crisis". (Mutual)	Entrega de recomendaciones para abordar en forma adecuada las exigencias psicológicas en ambientes laborales y personales.			
MONITOREO	Comité de Integridad	Recolectar, analizar y utilizar información para realizar un seguimiento al progreso del Plan Anual Preventivo	Julio a diciembre de 2022.	Actas, minutas y listado de asistencia a las sesiones.	Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas
RETROALIMENTACIÓN	Encuesta final referida a la ejecución del Plan MALS	Recabar información para efectos de diagnóstico e implementación de	Julio a diciembre de 2022	Informe final de resultados de encuesta y correo masivo de difusión de resultados.	Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas



ETAPA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	PERIODO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE
		optimizaciones y mejoras.			

3° DÉJASE sin efecto, las Resoluciones Exentas N° 871, de 2020 y 706, de 2021, ambas del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



MACARENA LOBOS PALACIOS
Subsecretaria General de la Presidencia

RSA/CPS/STG/LTG
DISTRIBUCION:

- MINSEGPRES (Gabinete Subsecretaria:
-Unidad de Fiscalía Interna)
- MINSEGPRES (División de Administración General:
-Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas)
- MINSEGPRES (Oficina de Partes)

