

**APRUEBA PLAN ANUAL DE PREVENCIÓN Y
SEGUIMIENTO DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y
SEXUAL**

RESOLUCIÓN EXENTA Nº 1399

SANTIAGO, 20 AGO 2019

VISTOS:

El Decreto Supremo Nº 428 de fecha 11 de marzo de 2018 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública; las facultades que me otorga el Artículo 24 de la Ley 19.175; Decreto Nº 100 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República; el DFL Nº 1, de 2001, 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 DFL Nº 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Ley Nº 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo; la Ley Nº 20.607, que tipifica y sanciona el acoso laboral e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo; la Resolución Nº 1, de 2017, del Ministerio de Hacienda, que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas a todos los Servicios Públicos conforme a la facultad de la Dirección Nacional de Servicio Civil; 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 1398 de 2019 de este Gobierno Regional, que aprueba procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual; y la Resolución Nº 06 de 2019 de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón, de las materias de personal que se indican; y,

CONSIDERANDO:

1. Que, el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago dando cumplimiento a los lineamientos del Instructivo Presidencial Nº 006, de 2018 y de las orientaciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil, ha dispuesto la implementación de un procedimiento que otorgue una adecuada identificación y delimitación de las conductas de Maltrato,

Acoso Laboral y Acoso Sexual, que vulneran la dignidad de las personas, estableciendo medidas preventivas, mecanismos para su denuncia, investigación y sanción, a fin de garantizar ambientes laborales que respeten la igualdad de género y no discriminación;

2. Que, resulta fundamental prevenir la ocurrencia de comportamientos discriminatorios y de conductas atentatorias contra la dignidad de todas las personas que se desempeñan en el Servicio, independiente de su calidad jurídica o situación contractual;

RESUELVO:

1. **APRUEBESE**, el Plan Anual de prevención y seguimiento del maltrato, acoso laboral y sexual en el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, cuyo texto se transcribe a continuación:

MEDIDA N° 1	LA INCLUSIÓN DE UNA MIRADA DE RESPETO DE LOS DERECHOS ESENCIALES HUMANOS EN LA INDUCCIÓN DEL PERSONAL
--------------------	--

N°	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta	Periodo de Medición		Medio Verificación del Indicador
				30 de octubre 2019	31 de diciembre 2019	
1	Número de material de apoyo utilizado en la inducción con inclusión de una mirada de respeto de los derechos esenciales para el personal	Número de material de apoyo utilizado en la inducción con inclusión de una mirada de respeto de los derechos esenciales para el personal elaborado=1 Cumple=1 No cumple=0	1			Jefatura Departamento de Gestión de Personas debe remitir: 1. Material de apoyo utilizado en la inducción que incluya una mirada de respeto de los derechos esenciales

DESCRIPCIÓN CUALITATIVA
La inducción realizada a las personas que ingresan al Servicio debe incluir una mirada de los derechos esenciales, señalados en la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado N° 18.575, en su artículo 52, respecto de la obligatoriedad de dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, que instruye "observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Su inobservancia acarreará las responsabilidades y sanciones que determinen la Constitución, las leyes y el párrafo 4 de este Título, en su caso". Asimismo, establece que, entre las conductas que atentan contra el principio de probidad administrativa,

existen algunas que se consideran especialmente graves como las que "atentan contra la dignidad de las personas" y podrían llegar a constituir un delito. Adicionalmente, el material de apoyo para la inducción debe hacer referencia a las Leyes N° 20.005 y N° 20.607, que introdujeron modificaciones al Estatuto Administrativo, y que establecieron la prohibición de realizar conductas de acoso sexual y de acoso laboral, a través del artículo 84, que dispone que: "El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones: l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2 de la Ley que establece medidas contra la discriminación, y m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo".

MEDIDA N° 2 LA DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

N°	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta	Periodo de Medición		Medio Verificación del Indicador
				30 de octubre 2019	31 de diciembre 2019	
2	Número de difusión del Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual	Número de Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual difundido=1 Cumple=1 No cumple=0	1			Jefatura Departamento de Gestión de Personas debe remitir: 1. Mail al personal de difusión del Procedimiento 2. Publicación en la Intranet del Procedimiento

N°	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta	Periodo de Medición		Medio Verificación del Indicador
				30 de octubre 2019	31 de diciembre 2019	
3	Porcentaje de estamentos capacitados en el Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual	(Número de estamentos capacitados en el Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual/5)*100	50%			Jefatura Departamento de Planificación y Control Institucional debe remitir: 1. Mail invitación capacitación 2. Presentación capacitación 3. Nómina asistencia por estamento 4. Fotografías

DESCRIPCIÓN CUALITATIVA

Difundir y capacitar en el **Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual**, que acoge lo dispuesto en el "Instructivo Presidencial N° 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", reforzando su compromiso con la gestión preventiva de situaciones que atenten contra la dignidad de las personas y generando estándares de calidad de vida laboral, con pleno apego a los derechos fundamentales, potenciando ambientes laborales saludables de mutuo respeto entre hombres y mujeres, que faciliten cumplir con los objetivos institucionales y entregar un servicio de excelencia a la ciudadanía.

MEDIDA N° 3 CAPACITACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO

N°	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta	Periodo de Medición		Medio Verificación del Indicador
				30 de octubre 2019	31 de diciembre 2019	
4	Porcentaje de personas capacitadas en igualdad de género que ejercen un rol en el marco del Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual	(Número de personas capacitadas en igualdad de género que ejercen un rol en el marco del Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual/ Número total de personas que ejercen un rol en el marco del Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual)*100	50%			Jefatura Departamento de Gestión de Personas debe remitir: 1. Mail invitación capacitación 2. Presentación capacitación 3. Nómina de asistencia por estamento 4. Fotografías

DESCRIPCIÓN CUALITATIVA

Capacitación de las personas que ejercen un rol en el marco del Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual respecto de la correcta habilitación y sensibilización en igualdad de género.

MEDIDA N° 4	ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN DE CÁPSULAS DE LOS DERECHOS ESENCIALES HUMANOS E IGUALDAD DE GÉNERO
--------------------	---

N°	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta	Periodo de Medición		Medio Verificación del Indicador
				30 de octubre 2019	31 de diciembre 2019	
5	Número de cápsulas elaboradas y difundidas de derechos humanos e igualdad de género	(Número de cápsulas elaboradas y difundidas de derechos humanos e igualdad de género/3)* 100	100%			Jefatura Departamento de Planificación y Control Institucional debe remitir: 1. Mail de difusión de las cápsulas de derechos humanos e igualdad de género

DESCRIPCIÓN CUALITATIVA
Las cápsulas que se difundan al personal deben incluir una mirada de los derechos humanos e igualdad de género, señalados en la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado N° 18.575, en su artículo 52, respecto de la obligatoriedad de dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, que instruye "observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Su inobservancia acarreará las responsabilidades y sanciones que determinen la Constitución, las leyes y el párrafo 4 de este Título, en su caso". Asimismo, establece que, entre las conductas que atentan contra el principio de probidad administrativa, existen algunas que se consideran especialmente graves como las que "atentan contra la dignidad de las personas" y podrían llegar a constituir un delito. Adicionalmente, debe hacer referencia a las Leyes N° 20.005 y N° 20.607, que introdujeron modificaciones al Estatuto Administrativo, y que establecieron la prohibición de realizar conductas de acoso sexual y de acoso laboral, a través del artículo 84, que dispone que: "El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones: l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2 de la Ley que establece medidas contra la discriminación, y m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo". Las conductas de maltrato, acoso laboral como sexual, entendidas en los términos que establece la normativa vigente antes señalada, son contrarias a la dignidad de las personas, por lo que resulta necesario propiciar la toma de consciencia de este hecho, y sus consecuencias legales y administrativas, a fin de evitar su ocurrencia, y, en la eventualidad de que se produzcan, establecer mecanismos transparentes que permitan realizar en forma expedita denuncias frente a esta naturaleza de hechos. Asimismo, debe incluir la igualdad de género: entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades 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.

MEDIDA N° 5	BANNER EN LA INTRANET DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y DOCUMENTACIÓN RELACIONADA
--------------------	---

N°	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta	Periodo de Medición		Medio Verificación del Indicador
				30 de octubre 2019	31 de diciembre 2019	
6	Número de desarrollo Banner en la Intranet de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual	Número de Banner de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual desarrollado en la Intranet = 1 Cumple=1 No cumple=0	1			Jefatura Departamento de Gestión de Personas debe remitir: 1. Pantallazo Banner de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual

DESCRIPCIÓN CUALITATIVA

Desarrollar un banner que permita que el personal se empodere del **Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual** y la documentación relacionada, que acoge lo dispuesto en el "Instructivo Presidencial N° 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", reforzando su compromiso con la gestión preventiva de situaciones que atenten contra la dignidad de las personas y generando estándares de calidad de vida laboral, con pleno apego a los derechos fundamentales, potenciando ambientes laborales saludables de mutuo respeto entre hombres y mujeres, que faciliten cumplir con los objetivos institucionales y entregar un servicio de excelencia a la ciudadanía.

MEDIDA N° 6	INCLUIR CLAUSULA EN LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIO, HONORARIOS/AS Y EMPRESAS PROVEEDORAS DE SERVICIO, EN LA QUE SE INDIQUE QUE EL CUMPLIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO FORMA PARTE DE LAS OBLIGACIONES
--------------------	--

N°	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta	Periodo de Medición		Medio Verificación del Indicador
				30 de octubre 2019	31 de diciembre 2019	
7	Número de propuesta de cláusula para incluir en los contratos de prestación de servicio, honorarios/as y empresas proveedoras de servicio, en la que se indique que el cumplimiento del procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual forma parte de las obligaciones	Número de cláusula para incluir en los contratos de prestación de servicio, honorarios/as y empresas proveedoras de servicio, en la que se indique que el cumplimiento del procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual forma parte de las obligaciones, propuesta=1 Cumple=1 No cumple=0	1			Jefatura Departamento Jurídico debe remitir: 1. Propuesta de cláusula que se incluirá en los contratos de prestación de servicio, honorarios/as y empresas proveedoras de servicio, en la que se indique que el cumplimiento del procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual forma parte de las obligaciones

DESCRIPCIÓN CUALITATIVA

Proponer cláusula como parte de las obligaciones en los contratos de prestación de servicio, honorarios/as y empresas proveedoras de servicio del **Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual**, que acoge lo dispuesto en el "Instructivo Presidencial N° 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", reforzando su compromiso con la gestión preventiva de situaciones que atenten contra la dignidad de las personas y generando estándares de calidad de vida laboral, con pleno apego a los derechos fundamentales, potenciando ambientes laborales saludables de mutuo respeto entre hombres y mujeres, que faciliten cumplir con los objetivos institucionales y entregar un servicio de excelencia a la ciudadanía.

MEDIDA N° 7	INCLUIR EN LA CONVOCATORIA DE ALUMNOS/AS EN PRÁCTICA LA OBLIGATORIEDAD DE DAR CUMPLIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO
--------------------	---

N°	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta	Periodo de Medición		Medio Verificación del Indicador
				30 de octubre 2019	31 de diciembre 2019	
8	Número de propuesta de párrafo de obligatoriedad en la convocatoria de alumnos/as en práctica del cumplimiento del Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual	Número de párrafo de obligatoriedad en la convocatoria de alumnos/as en práctica del cumplimiento del Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, propuesta=1 Cumple=1 No cumple=0	1			Jefatura Departamento Gestión de Personas debe remitir: 1. Propuesta de párrafo de obligatoriedad en la convocatoria de alumnos/as en práctica del cumplimiento del Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual

DESCRIPCIÓN CUALITATIVA

Proponer párrafo de obligatoriedad en la convocatoria de alumnos/as en práctica del cumplimiento del **Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual**, que acoge lo dispuesto en el "Instructivo Presidencial N° 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", reforzando su compromiso con la gestión preventiva de situaciones que atenten contra la dignidad de las personas y generando estándares de calidad de vida laboral, con pleno apego a los derechos fundamentales, potenciando ambientes laborales saludables de mutuo respeto entre hombres y mujeres, que faciliten cumplir con los objetivos institucionales y entregar un servicio de excelencia a la ciudadanía.

ANÓTESE, PUBLÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.


KARLA RUBILAR BARAHONA
INTENDENTA
REGIÓN METROPOLITANA DE SANTIAGO




DISTRIBUCIÓN:
 - Funcionarios/as



GOBIERNO REGIONAL METROPOLITANO DE SANTIAGO
DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DEPARTAMENTO GESTIÓN DE PERSONAS



- Administración Regional
- División de Administración y Finanzas
- División de Planificación y Desarrollo
- División de Análisis de Control de la Gestión
- Departamento de Gestión de Personas
- Departamento de Planificación y Control Institucional
- Departamento de Integridad y Ética Institucional
- Asociación de Funcionarios GORE RM
- Asociación de Funcionarios Patricio Osorio
- Oficina de Partes