

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

RESOLUCIÓN EXENTA N° 1262

SANTIAGO, 29 JUL 2021

VISTOS:

Acta de Proclamación del Tribunal Calificador de Elecciones de fecha 9 de julio de 2021; Decreto N° 100 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República; el DFL N° 1, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el DFL N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Ley N° 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 N° 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 N° 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 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; la Resolución Exenta N° 1398 de 2019 de este Gobierno Regional, que aprueba procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual; y la Resolución N° 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 N° 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. **APRUÉBESE**, 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:

Plan Anual de prevención y seguimiento del maltrato, acoso laboral y sexual GORE RMS

Introducción

La preocupación y ocupación sobre la sanción del maltrato y acoso laboral y sexual tiene una data reciente en nuestro país y el mundo. En los últimos 25 años se ha comenzado a tener presente las repercusiones de conductas maltratadoras en los ambientes laborales y su efecto en el rendimiento de la víctima así como el menoscabo en la salud psicológica de la misma.

Al respecto, es en 2006, con el Instructivo Presidencial N° 002 que corresponde al Código de Buenas Prácticas Laborales (en adelante CBPL) se comienza a sancionar las conductas de violencia en el sistema Público bajo la premisa de "erradicar todo tipo de discriminación laboral, facilitando la compatibilización de las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares, y asegurar una mayor calidad de vida en el trabajo. Es en su directriz N° 7, dentro del CBPL que se tipifica la prevención y sanción del acoso sexual y laboral en el trabajo, con lineamientos para evaluar los ambientes laborales al interior de los Ministerios y Servicios. Desde entonces, la Dirección Nacional del Servicio Civil (en adelante DNSC) ha puesto especial atención en la elaboración de protocolos y procedimientos de investigación en esta temática, dando un realce significativo a la prevención de conductas de violencia al interior de los ambientes de trabajo. Lo anterior se ve fortalecido con la publicación del Instructivo Presidencial N° 001 de enero de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Gestión y Desarrollo de Personas en el Estado, que viene a ratificar el realce y la importancia de la super-vigilancia de los ambientes laborales y la calidad de vida en el trabajo. Lo antes expuesto se enraiza aún más en base a las nuevas atribuciones que se le confiere a la DNSC como ente fiscalizador de las prácticas en Gestión y Desarrollo de Personas en el Estado.

MEDIDA N° 1		INCLUSIÓN DE UNA MIRADA DE RESPETO DE LOS DERECHOS ESENCIALES HUMANOS EN LA INDUCCIÓN DEL PERSONAL		
N°	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta	Medio Verificación del Indicador
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	1. Material de apoyo utilizado en la inducción que incluya una mirada de respeto de los derechos esenciales
DESCRIPCIÓN CUALITATIVA				
<p>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".</p>				

MEDIDA N° 2		DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL		
N°	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta	Medio Verificación del Indicador
2	Porcentaje de cápsulas de difusión del Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.	(Número de cápsulas elaboradas y difundidas de difusión del Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual / 3) * 100	100%	1. Mail con cápsula de difusión del Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.

Nº	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta	Medio Verificación del Indicador
3	Porcentaje de agentes claves en la operación del procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual capacitados en el Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.	(Número de agentes claves en la operación del procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual capacitados en el Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual/Número de agentes claves definidos)*100	70%	1. Mail invitación capacitación. 2. Presentación capacitación. 3. Nómina asistencia.

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		
Nº	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta	Medio Verificación del Indicador
4	Porcentaje de personas capacitadas en igualdad de género pertenecientes al estamento profesional.	(Número de personas capacitadas en igualdad de género pertenecientes al estamento profesional/ Número total de personas perteneciente al estamento profesional)*100	35%	1. Mail invitación capacitación. 2. Presentación capacitación. 3. Nómina de asistencia del estamento profesional.

DESCRIPCIÓN CUALITATIVA

Personas pertenecientes al estamento profesional capacitados en igualdad de género con el fin de sensibilizar en temas respecto de la Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, con 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

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	Medio Verificación del Indicador
5	Porcentaje 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%	1. Mail de difusión de las cápsulas de derechos humanos e igualdad de género
DESCRIPCIÓN CUALITATIVA				
<p>Las cápsulas que se difundan al personal deben incluir una mirada de los derechos humanos e igualdad de género, señalados en la Ley 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 modificaciones al Estatuto Administrativo 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.</p>				

MEDIDA N° 5		BANNER EN INTRANET DEL PROCEDIMIENTO		
N°	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta	Medio Verificación del Indicador
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	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, QUE INDIQUE QUE EL CUMPLIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO FORMA PARTE DE LAS OBLIGACIONES**

N°	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta	Medio Verificación del Indicador
7	Número de propuesta de cláusula para incluir en los contratos de prestación de servicio honorarios/as, 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, 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	1. Propuesta de cláusula que se incluirá en los contratos de prestación de servicio honorarios/as, 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 en la que se indique que el 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.

MEDIDA N° 7		INCLUIR EN LA CONVOCATORIA DE ALUMNOS/AS EN PRÁCTICA LA OBLIGATORIEDAD DE DAR CUMPLIMIENTO AL PROCEDIMIENTO		
N°	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta	Medio Verificación del Indicador
8	Número de propuesta de párrafo sobre la obligatoriedad de cumplimiento del Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual en las convocatorias de alumnos/as en práctica.	Número de propuesta de párrafo sobre la obligatoriedad de cumplimiento del Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual en las convocatorias de alumnos/as en práctica. =1 Cumple=1 No cumple=0	1	1. Propuesta de párrafo sobre la obligatoriedad de cumplimiento del Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual en las convocatorias de alumnos/as en práctica.
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,



CLAUDIO ORREGO LARRAIN
GOBERNADOR REGIONAL
REGION METROPOLITANA DE SANTIAGO

[Handwritten signature]
 BFP / MJDG / HRT / JLF / MMR

DISTRIBUCIÓN:

- Administración Regional
- División de Administración y Finanzas
- Departamento de Gestión de Personas
- Oficina de Partes