



RESOLUCIÓN EXENTA (DAM) N° 774/ 2020.

MAT.: Aprueba Plan de Difusión, Seguimiento y Monitoreo del Manual de Procedimientos de Prevención del Acoso Sexual, Maltrato y Acoso Laboral del Servicio de Gobierno Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena, sancionado por Res. Ex N° 2181 de fecha 01.10.2019.

PUNTA ARENAS, 22 DE OCTUBRE DE 2020.

VISTOS:

1. Los artículos 6, 7, 110 y siguientes de la Constitución Política de la República de Chile;
2. El D.F.L. N° 1/19.653, de 2000, 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;
3. La Resolución N° 7, de la Contraloría General de la República, que Fija Normas sobre Exención del Trámite de Toma de Razón;
4. El D.F.L. N° 1/19.175, que fija texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional;
5. El D.F.L. N° 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo;
6. La Ley N° 19.882, del Ministerio de Hacienda, sobre el nuevo trato Laboral;
7. La Ley N° 21.192, que aprueba el presupuesto del Sector Público para el año 2020;
8. El Manual de Procedimientos de Prevención al Acoso Sexual, Maltrato y Acoso Laboral del Servicio de Gobierno Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena; aprobado por Res. Ex. N° 2181 de fecha 01.10.2019;
9. El Plan de Difusión, Seguimiento y Monitoreo del Manual de Procedimientos de Prevención al Acoso Sexual, Maltrato y Acoso Laboral del Servicio de Gobierno Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena;
10. El correo electrónico de 05.10.2020, de Sylvia Ruiz Ovando, profesional de la SEREMI MMyEG, que manifiesta su conformidad con el Plan de Difusión, Seguimiento y Monitoreo del Manual en comentario;
11. El Decreto N° 433, de 21.09.2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que designa Intendente Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena, a doña Jenniffer Rojas García;
12. Los demás antecedentes tenidos a la vista, y

CONSIDERANDO:

1. Que, dentro de los compromisos relacionados al PMG de Género Institucional, se debe difundir el Manual de Procedimientos de Prevención al Acoso Sexual, Maltrato y Acoso Laboral del Servicio de Gobierno Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena, sancionado por Res. Ex. N° 2181 de fecha 01.10.2019.
2. Que, de acuerdo con los medios de verificación comprometidos en el PMG de Género, se encuentra generar un Plan de Difusión, Seguimiento y Monitoreo del Manual de

Procedimientos de Prevención al Acoso Sexual, Maltrato y Acoso Laboral del Servicio de Gobierno Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena. Por tanto;

RESUELVO:

1. APRUÉBESE, el Plan de Difusión, Seguimiento y Monitoreo del Manual de Procedimientos de Prevención al Acoso Sexual, Maltrato y Acoso Laboral del Servicio de Gobierno Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena, sancionado por Res. Ex. N° 2181 de fecha 01.10.2019, cuyo texto se transcribe a continuación:

I. INTRODUCCIÓN

Los desafíos actuales de la administración pública exigen contar con servidores públicos preparados y capaces de asumir los retos que exige una gestión pública más compleja y acorde a los actuales tiempos.

En este contexto, las normas relativas al cumplimiento de estándares en Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral, tiene por finalidad “Potenciar a los servicios públicos para que desarrollen acciones que promuevan ambientes laborales saludables, de mutuo respeto y no discriminación, propendiendo a mejorar los grados de satisfacción, la calidad de vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social por parte de las personas en su labor y en su entorno de trabajo, con el fin de aumentar la productividad, cumplir con los objetivos institucionales y así entregar mejores servicios a la ciudadanía”

Las Normas de Aplicación General en materias de gestión y desarrollo de personas, en específico en el título VII Cumplimiento de Estándares en Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral, señala entre otros, lo siguiente:

- *Los Servicios Públicos deberán elaborar, aplicar y difundir, un Procedimiento de Denuncia e Investigación del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, teniendo presente la normativa vigente. Adicionalmente, deberán elaborar y desarrollar planes anuales de prevención y seguimiento del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, considerando acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo, entre otras.*

*Es por este motivo que el año 2019, el Gobierno Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena, implementa el Instructivo de Denuncia e Investigación de Maltrato, Acoso Sexual y Laboral, instrumento que permite a los/as trabajadores/as del Servicio, denunciar cuando consideren que están siendo víctimas de acoso, este programa se rige de acuerdo a la **Resolución Exenta N° 2181 de 01 octubre 2019, que Aprueba Manual de Procedimiento de Prevención, al Acoso Sexual, Maltrato Laboral y Acoso Laboral.***

Este programa tiene un carácter preventivo, con el objetivo de generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales y adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres.

Se busca ejecutar medidas preventivas, a través de los canales de comunicación existentes para difundir de manera periódica información que permita educar y tener ambientes laborales libres de acoso y maltrato, y que permita a los/as trabajadores/as del Servicio, reconocer cuando se está ejerciendo acoso y/o maltrato, como también cuando se está siendo víctima de él. Se espera que esta iniciativa contribuya a obtener una cultura organizacional con normas y valores contra el acoso y/o maltrato.

I. OBJETIVO GENERAL

Disminuir los Riesgos Psicosociales en el trabajo, brindando herramientas a los/as trabajadores/as del Servicio para reconocer una situación de acoso y/o maltrato y el procedimiento definido para formalizar una denuncia.

II. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Difundir el Protocolo Maltrato, Acoso Sexual y/o Laboral con Perspectiva de Género y su Prevención.*
- Aplicar el Protocolo, a través de un plan de prevención en el Servicio de Gobierno Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena.*
- Realizar el seguimiento y monitoreo de este plan de prevención a corto, mediano y largo plazo.*

III. PLAN DE PREVENCIÓN

La estrategia de Prevención del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, considera ciertas acciones que se deben implementar en la institución. Según lo que señala el Instructivo Presidencial N° 006, del 23 de mayo del 2018, para lograr exitosamente la protección de los derechos de las personas se hace imprescindible propiciar un cambio cultural a través de distintas acciones de prevención tales como:

- a. Elaborar y desarrollar planes de prevención de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.
- b. Promover el buen trato, ambientes laborales saludables y de respeto a la dignidad de las personas.
- c. Realizar acciones de difusión, sensibilización y formación en estos temas.
- d. Incluir estas temáticas en los instrumentos y sistema de gestión de personas como por ejemplo en el Reglamento interno de Higiene y Seguridad, Planes Anuales de Capacitación y en los procesos de inducción.
- e. 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.
- f. Generar todas las acciones necesarias para la difusión y promoción de un Procedimiento de Denuncia de conductas de Maltrato y Acoso Laboral y Sexual. 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.
- g. 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. Lo anterior también se deberá llevar a cabo para todo el personal del Servicio, en lo que respecta a las directrices y procedimientos relacionados al Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual.

Acciones de Prevención	Actividades	Seguimiento Largo – Mediano – Corto Plazo
Difusión de manera periódica a los funcionarios y funcionarias del Servicio de Gobierno Regional la existencia de este procedimiento.	Correo electrónico con extractos y presentaciones del manual.	Corto
Sensibilización de la existencia de estas conductas	Diseño de Plan Comunicacional de prevención	Largo
	Difundir en página web y correos institucionales las actividades orientadas a la prevención del maltrato	Largo
	Realización de charlas relativas al maltrato y el acoso laboral y sexual a los funcionarios, funcionarias y personal del GORE.	Mediano
	Desarrollar charlas relativas al Maltrato y acoso laboral y sexual con la Asociación de Funcionarios y Directivos del Gobierno Regional	Mediano
Seguimiento y evaluación de la implementación del procedimiento	Seguimiento y Monitoreo de las denuncias presentadas /resultado de las denuncias	Mediano
Formación de Monitores para trabajar en prevención de maltrato y acoso en el Servicio de Gobierno Regional	Presentar requerimiento en PAC 2021, para la formación de monitores en prevención. (Desarrollo del curso/taller dependerá de lo que determine el Comité Bipartito de la pertinencia y aprobación de la actividad)	Largo
Capacitar a Actores Claves del proceso de Denuncia, Investigación y Sanción	Presentar requerimiento en PAC 2021, para la formación de fiscales para denuncias de conductas constitutivas de acoso. (Desarrollo del curso/taller dependerá de lo que determine el Comité Bipartito de la pertinencia y aprobación de la actividad)	Largo

V. PLAN DE SEGUIMIENTO

Medidas a seguir a Corto Plazo

Actividades	Resultado/Producto Esperado	Indicador				
		Nombre Indicador	Expresión Matemática	Valor base	Valor Meta	Medio de Verificación
Correo electrónico con extractos y	Difundir a los funcionarios, a fin de masificar el conocimiento sobre el manual y su	Difusión Protocolo y Procedimiento	Existe: 1 No Existe: 0	0	90%	Correo electrónico enviado a todos los funcionarios,

presentaciones del manual.	procedimiento, al menos al 90% de las personas contratadas.					funcionarias y personal del GORE.
----------------------------	---	--	--	--	--	-----------------------------------

Medidas a seguir a Mediano Plazo

Actividades	Resultado/Producto Esperado	Indicador				
		Nombre Indicador	Expresión Matemática	Valor base	Valor Meta	Medio de Verificación
Realización de charlas relativas al maltrato y el acoso laboral y sexual a los funcionarios, funcionarias y personal del GORE.	Desarrollar charla de difusión para al menos el 60% de la dotación vigente al momento de realizar la charla.	Charla Difusión	0	0	60%	Lista de Asistencia Registros Fotográficos
Desarrollar charlas relativas al Maltrato y acoso laboral y sexual con la Asociación de Funcionarios y Directivos del Gobierno Regional	Realizar charla concientización para al menos el 60% de los la Asociación de Funcionarios y Directivos del Gobierno Regional.	Charla concientización	Existe: 1 No Existe: 0	0	60%	Lista de Asistencia Registros Fotográficos
Seguimiento y Monitoreo de las denuncias presentadas /resultado de las denuncias	Realizar el seguimiento y lograr resultados en la totalidad de las denuncias.	Informe Trimestral	Existe: 1 No Existe: 0	0	100%	Informe Trimestral

Medidas a seguir a Largo Plazo

Actividades	Resultado/Producto Esperado	Indicador				
		Nombre Indicador	Expresión Matemática	Valor base	Valor Meta	Medio de Verificación
Diseño de Plan Comunicación de prevención	Programar actividades de difusión del Manual.	Plan Comunicacional	Existe: 1 No Existe: 0	0	80%	Plan de Comunicación
Difundir en página web y correos institucionales las actividades orientadas a la prevención del maltrato	Incentivar la participación en las actividades programadas orientadas a la prevención.	Difusión página WEB	Existe: 1 No Existe: 0	0	80%	Pantallazo de Pagina web de la institución
Presentar requerimiento en PAC 2021, para la	Incluir en el PAC anual de Capacitación un Taller de	Capacitación Monitores	Existe: 1 No Existe: 0	0		Acta de Reunión de Comité Bipartito

<i>formación de monitores en prevención.</i>	<i>formación de monitores en prevención.</i>					<i>de Capacitación</i>
<i>Presentar requerimiento en PAC 2021, para la formación de fiscales para denuncias de conductas constitutivas de acoso.</i>	<i>Incluir en el PAC anual de Capacitación un Taller de formación de fiscales para denuncias.</i>	<i>Capacitación Fiscales</i>	<i>Existe: 1 No Existe: 0</i>	<i>0</i>		<i>Acta de Reunión de Comité Bipartito de Capacitación</i>

VI. PLAN DE MONITOREO

El responsable del Monitoreo de este documento será el Departamento de Gestión de Personas en conjunto con el Comité Psicosocial y la Encargada de Genero del Servicio, quienes realizaran esta acción de manera trimestral, elaborando un informe final en el mes de diciembre.

ÁMBITO	ACTIVIDADES Y ACCIONES A NIVEL GLOBAL	ACTIVIDADES Y ACCIONES ESPECIFICAS	MEDIO DE VERIFICACIÓN ESCRITO Y AUDIOVISUAL
<i>Difusión</i>	<i>Campaña comunicacional del Buen Trato</i>	<i>Diseño, elaboración, entrega y difusión de propaganda alusiva al Buen trato</i>	<i>Folletería, verificadores de la difusión</i>
	<i>Revisión y actualización de los procedimientos de denuncia de maltrato, y acoso laboral y sexual</i>	<i>Charlas de trabajo por con participación de las referentes de acoso, encargadas de calidad de vida laboral.</i>	<i>Listas de asistencias, registros fotográficos</i>
	<i>Difusión y socialización del Procedimiento</i>	<i>Difundir masivamente el manual por medios electrónicos/páginas web/ presentaciones en los distintos establecimientos de la red / incorporación del tema en programa de inducción / otros</i>	<i>Fotografías, presentación, listas de asistencia, otros</i>
	<i>Seguimiento y evaluación de la implementación del Procedimiento</i>	<i>Seguimiento y monitoreo de las denuncias presentadas / del resultado de las denuncias</i>	<i>Informe trimestral</i>
	<i>Revisión de la política de buen trato del Gobierno Regional de Tarapacá</i>	<i>Reuniones de trabajo por establecimiento y con metodología participativa</i>	<i>Listas de asistencia, registros fotográficos, difusión de las actividades en el Servicio</i>
<i>Sensibilización</i>	<i>Plan Comunicacional de Prevención de maltrato y acoso</i>	<i>Elaborar y difundir masivamente material informativo referido al acoso y al maltrato, de acuerdo con las particularidades de la Institución</i>	<i>Material Elaborado</i>
		<i>Difundir en páginas web y correos del Servicio las actividades orientadas a la prevención del maltrato y acoso</i>	<i>Pantallazos</i>
	<i>Realización de Talleres</i>	<i>Desarrollar charlas relativas al maltrato y el acoso laboral y sexual para el personal del Servicio</i>	<i>Listas de asistencias, registros fotográficos, pantallazos de las actividades en las difusiones web</i>
		<i>Desarrollar charlas relativas al maltrato y el acoso laboral y sexual con las asociaciones gremiales y directivos del Gobierno Regional de Magallanes.</i>	<i>Listas de asistencia, registros fotográficos,</i>

			<i>difusión de las actividades en el Servicio</i>
<i>Formación</i>	<i>Formar monitores para trabajar en prevención de maltrato y acoso en todos los establecimientos de la RED</i>	<i>Presentar requerimiento en PAC 2020, para la formación de monitores en prevención de maltrato y acoso</i>	<i>Documento de presentación de requerimiento</i>
		<i>Desarrollo del curso / dependerá de lo que determine el comité bipartito de capacitación, de la pertinencia y aprobación del curso</i>	<i>Si no es aprobado documento de la Unidad de Capacitación / si se aprueba: programa del curso / lista de asistentes / registro fotográfico</i>
	<i>Capacitar a actores claves del Proceso de Denuncia, Investigación y Sanción</i>	<i>Presentar requerimiento en PAC 2020, para la formación de fiscales para denuncias de conductas constitutivas de acoso</i> <i>Desarrollo del curso / dependerá de lo que determine el comité bipartito de capacitación, de la pertinencia y aprobación del curso</i>	<i>Documento de presentación de requerimiento</i> <i>Si no es aprobado documento en la Unidad de Capacitación / si se aprueba: programa del curso / lista de asistentes / registro fotográfico</i>
<i>Coordinación</i>	<i>Seguimiento a las acciones preventivas realizadas en cada División</i>	<i>Registro de las actividades de formación / capacitación.</i> <i>Reuniones con Encargada de Género del Servicio.</i>	<i>Informe trimestral</i>
<i>Intervenciones</i>	<i>Desarrollar actividad de intervención en el marco del día de la mujer.</i>	<i>Desarrollar actividad en el Gobierno Regional de Magallanes en el marco del Día Internacional de la Mujer.</i>	<i>Registro fotográfico</i>

-Fin de la transcripción-

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE POR,

**JENNIFFER ROJAS GARCÍA
INTENDENTA REGIONAL DE
MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA**

**CATALINA SOLÍS RUIZ
ASESORA JURÍDICA
SERVICIO GOBIERNO REGIONAL**

MSD/mfm.

DISTRIBUCIÓN:

1. Gabinete Regional
2. Administrador Regional
3. División de Administración y Finanzas
4. División de Planificación y Desarrollo Regional
5. División de Presupuesto e Inversión Regional
6. División de Infraestructura y Transporte
7. División de Fomento e Industria
8. División de Desarrollo Social y Humano
9. Archivo Departamento Gestión de Personas
10. Oficina de Partes



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799
Gobierno Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena, Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese el código de verificación: 1934930-e3bb33 en:

<https://fed.gob.cl/verificarDoc/docinfo>