

PLF/MVL/SGP/FBV/CBT/RMP

VISTO: Lo dispuesto en la norma 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 26 de la Ley N° 19.882 de 2003 que regula la nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica, principalmente las Orientaciones en Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral; las Orientaciones para la elaboración de Protocolos Conciliación del Servicio Civil, de 2018; Actualización de Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato y Acoso Laboral y Sexual (MALS) del Servicio Civil de 2018; Instructivo Presidencial N° 6 sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato acoso laboral y acoso sexual; Ley 16.744 de Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales; Resolución Exenta N° 427 del 23 de julio de 2020 que “Aprueba Modelo para la Gestión Biopsicosocial del Ausentismo Laboral por morbilidad del personal de los servicios de salud y su red de establecimientos dependientes y autogestionados en red”; lo dispuesto en el DFL N° 1 de 2005 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado el Decreto Ley N° 2.763 de 1979 y las Leyes N° 18.993 y N° 18.469; Decreto Supremo N° 140 de 2004 Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud aprobado; Resolución N° 6 de 2019 de la Contraloría General de la República y las facultades que me confiere el Decreto Afecto N° 21 de 05 de agosto de 2021 del Ministerio de Salud, dicto lo siguiente:

CONSIDERANDO:

1. Que, con fecha 18 de octubre de 2021 se dicta la Resolución Exenta N° 2394 de éste Servicio de Salud y en virtud de dicho acto administrativo se modifica la estructura organizacional interna de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente, con la finalidad de dar respuesta a las necesidades institucionales declaradas en la Planificación Estratégica del trienio 2020-2023, rediseñando el modelo de gestión y desarrollo de personas para incrementar la satisfacción individual y compromiso institucional de los funcionarios, para impactar positiva y favorablemente en la experiencia usuaria, instaurando un enfoque sistémico, que favorezca el abordaje integral de las necesidades de la comunidad funcionaria, con énfasis en la prevención y promoción de los factores biopsicosociales que impactan en la calidad de vida de los/las funcionarios/as, lo que hizo necesario efectuar ajustes en dicha orgánica.
2. Que, en dicho contexto y en razón de los lineamientos de la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas para el Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente, aprobada mediante la Resolución Exenta N° 0785 de fecha 12 de abril de 2021, que recoge elementos inherentes al ciclo de desarrollo de los colaboradores y con proyección de éstos en la Organización, propiciando cohesión y única visión de las Unidades que la componen, se creó el Equipo de STAFF de Calidad de Vida Laboral, que tiene por misión en su vertiente de Trato Laboral, el de ejecutar las acciones de prevención, detección y seguimiento de cualquier tipo de violencia interna en el contexto laboral, ya sea maltrato, acoso laboral o acoso sexual, tanto en la Dirección del Servicio de Salud como en todos los Establecimientos que componen la Red de Salud.
3. Que, el presente Plan Anual, producto del trabajo realizado por Referente de Trato Laboral de la Dirección del Servicio de Salud, busca orientar y establecer lineamientos con la finalidad de garantizar a las personas, una adecuada protección de su dignidad e integridad tanto física como psicológica, estableciendo acciones permanentes que aborden de manera efectiva esta problemática, fortaleciendo la gestión promocional y preventiva como un proceso continuo y permanente, permitiendo sensibilizar a la comunidad con el fin de desnaturalizar estas conductas,

facilitar su detección temprana y socializar pautas de afrontamiento, para así fortalecer las medidas de reparación y cuidados que sean necesarias para mantener la salud física y psicológica incluyendo intervenciones que favorezcan adecuados ambientes laborales para los equipos de trabajo.

4. La necesidad de dar cumplimiento a las orientaciones del Servicio Civil en materias de trato laboral, el Oficio Presidencial N° 006 de 2018 y el Oficio Ordinario N° C35/1769 de fecha 31 de mayo de 2022 de la Subsecretaría de Redes Asistenciales.

5. Que, con la finalidad de regularizar con la formalización del presente Plan y difundir por los canales establecidos en la Dirección del Servicio de Salud, es necesario dictar la siguiente resolución.

RESOLUCIÓN:

1.- APRUÉBESE “PLAN ANUAL DE TRATO LABORAL Y PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE MALTRATO, ACOSO LABORAL, DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA Y ACOSO SEXUAL PARA EL AÑO 2022”, de acuerdo al siguiente tenor:

**PLAN ANUAL TRATO LABORAL Y PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE MALTRATO, ACOSO LABORAL, DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA Y ACOSO SEXUAL (MALS)
DIRECCIÓN DEL SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO SUR ORIENTE.
AÑO 2022**

Con el propósito de articular acciones que propicien ambientes laborales saludables y buenas relaciones interpersonales al interior de los equipos, es que se elabora el plan cada año con el objetivo de promover el buen trato laboral y prevenir la violencia laboral interna en todas sus manifestaciones en la Dirección de Servicio de Salud, y entregando lineamientos y apoyo en lo específico en los establecimientos hospitalarios de la Red Sur Oriente.

Por tanto, se ha definido seis líneas de trabajo para lograr los objetivos de la misma: 1) Promoción del Buen Trato Laboral 2) Prevención frente a situaciones de vulneración a la dignidad de los/as trabajadores 3) Gestión de la Capacitación en la temática 4) Procedimiento para situaciones de MALS 5) Acciones en Coordinación Staff 6) Articulación Red con Referentes de Trato Laboral de los establecimientos de la Red Sur Oriente.

1. Promoción del Buen Trato Laboral:

El objetivo de esta línea de trabajo es promover buenas prácticas laborales en la comunidad funcionaria de la Dirección del Servicio, favoreciendo y desarrollando actividades que fortalezcan la convivencia laboral y el bienestar emocional en trabajo:

1.1 **Protocolo de Buen Trato Laboral:** Documento de declaración de las conductas esperables en nuestras relaciones de trabajo.

1.2 **Campañas Comunicacionales:** Estas campañas tienen como objetivo impulsar y reforzar valores, actitudes y comportamientos positivos en los/as trabajadores/as de la Dirección del Servicio.

1.3 **Microclimas de Buen Trato:** Abrir espacio de diálogos a través de invitación y encuentros en Cafetería de la Dirección de Servicio con la finalidad de compartir y reflexionar temas que potencien las buenas relaciones laborales entre los funcionarios y funcionarias.

2. Prevención frente a situaciones de vulneración a la dignidad de los /as trabajadores MALS:

El objetivo de esta línea de trabajo es desarrollar una serie de acciones preventivas de psicoeducación y difusión de protocolos que aporten a minimizar la vulneración de la dignidad de los/as trabajadores/as, enfrentando con conocimiento posibles situaciones adversas y/o momentos de tensión que se presentan en la cotidianidad:

2.1 Elaboración de Folletería: Elaborar y difundir trípticos físicos a los y las funcionarios en el momento de orientación, entregando información respecto a las diferentes formas de violencia laboral, como detectarla, prevenirlas y tratarlas, y trípticos respecto al Procedimiento de MALS.

2.2 Protocolo de Resolución de Conflictos: Generar una guía y difundir entre la comunidad funcionaria que oriente respecto a las formas colaborativas y saludables de resolución de los conflictos entre las personas, favoreciendo el diálogo y la comunicación empática.

2.3 Campañas Preventivas en Fechas Conmemorativas: El objetivo de las campañas es visibilizar la problemática llevándose a cabo campañas de sensibilización, informativas y preventivas respecto a estas temáticas en fechas conmemorativas, facilitando a los/as trabajadoras mecanismos para la identificación de situaciones de maltrato, acoso laboral y sexual, de modo que tomen conciencia de la magnitud del problema y puedan saber qué hacer en caso de sentirse vulnerados y erradicar estas malas prácticas que no están permitidas en la institución.

2.4 Taller de Protocolo de Resolución de Conflictos: Difundir la Guía de Resolución de Conflictos entre la comunidad funcionaria que oriente respecto a las formas colaborativas y saludables de resolución de los conflictos entre las personas, favoreciendo el diálogo y la comunicación empática.

3. Gestión de la Capacitación en la temática para la Dirección de Servicio y establecimientos de la red:

Esta área tiene por objetivo gestionar la capacitación constante para todos/as los/as funcionarios/as de la red de los establecimientos del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente en materia MALS, tales como:

3.1 Curso de Prevención de Maltrato Laboral, Acoso Laboral, discriminación arbitraria y acoso Sexual: Desarrollar competencias integrales que permitan conocer, comprender y analizar las situaciones de Maltrato Laboral, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación Arbitraria, desde la perspectiva de género, a fin de que los/as participantes sean capaces de manejar los conocimientos y herramientas legales y psicológicas necesarias para la prevención, identificación y control de las situaciones en su entorno laboral, aplicando distintas técnicas y estrategias para abordar los conflictos favoreciendo las relaciones interpersonales y un clima de convivencia sana.

3.2 Promoción de buenas prácticas laborales en materia de Trato Laboral: Entregar lineamiento a las jefaturas de la red sur oriente para promover el buen trato laboral entre todos y todas las trabajadoras, independiente de su nivel jerárquico, estamento o calidad contractual, para facilitar relaciones interpersonales positivas, ambientes laborales saludable y factores psicosociales protectores.

3.4 Capacitación en Procedimientos Disciplinarios en temática de MALS: Entregar herramientas teóricas y normativas en materia de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, que permitan fortalecer los procesos administrativos y comprender la relevancia de este tipo de procedimientos.

4. Procedimiento para situaciones de MALS:

4.1 Manual para Fiscales e Investigadores de Procedimientos disciplinarios de MALS: Formalizar manual para fiscales e investigadores en materias de MALS con la finalidad que puedan recibir herramientas que les permitan adecuarse a esas exigencias y es esencial que éste se caracterice por el respeto de los plazos establecidos para su materialización, debiendo considerar que el transcurso del tiempo atenúa el valor de los hechos y aumenta las consecuencias entre los/as involucrados/as.

El presente manual representa una ayuda para el desarrollo de aquel/la funcionario/a designado/a en procesos disciplinarios exclusivamente en temáticas de maltrato, acoso laboral, discriminación arbitraria y acoso sexual (MALS), como uno de los actores claves en el proceso, quien, desde su rol designado, tienen la función de cumplir con investigar los hechos de las denuncias que son acogidas por la autoridad máxima del establecimiento

4.2 Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual SSMSO: Difundir Actualización de Manual de Procedimientos en a través de los canales formales de la institución.

4.3 Proceso de denuncia:

- **Monitorear las denuncias instruidas a Procedimiento Disciplinario.**
- **Seguimiento de las denuncias desestimadas:** Ejecutar vías alternativas de solución en casos de situaciones que no corresponden a MALS, instruidas por Autoridad máxima, con el fin de mitigar las acciones que la ocasionan.

5. Coordinación Staff:

5.1 Elaborar Programa de Reconocimiento Laboral para la Dirección del Servicio de Salud y recomendaciones para la red.

5.2 Implementación de Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud.

6. Articulación Red

6.1 Actualización de Manual de Procedimiento MALS: Revisión del manual de acuerdo las orientaciones Servicio Civil y MINSAL a través de una instancia técnica y luego participativa con todos los directivos de los establecimientos de la red sur oriente, asociaciones gremiales, actores del proceso y áreas de Gestión de las Personas, entre otros.

6.2 Actualización de Política de Buen Trato Laboral: Evaluar la pertinencia de la actualización Política de buen trato Laboral donde confluye la declaración y las conductas esperadas en materia de trato laboral, posterior a la actualización de Manual de Procedimiento MALS

6.3 Implementación de Planilla de seguimiento de Denuncias RED.

2.- EFECTÚESE la difusión del **“PLAN ANUAL TRATO LABORAL Y PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE MALTRATO, ACOSO LABORAL, DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA Y ACOSO SEXUAL PARA EL AÑO 2022”**, a través de los distintos medios dispuestos al efecto por parte de la Referente de Trato Laboral perteneciente al Equipo de STAFF de Calidad de Vida Laboral del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente.

ANÓTESE, REGÍSTRESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



Fernando Betanzo Vallejos
Director
Servicio Salud Metropolitano Sur Oriente



Transcrito Fielmente
Ministro De Fe Segundo Suplente

DISTRIBUCIÓN:

- SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS DSS
- DIRECCIÓN DSS
- D. CALIDAD DE VIDA LABORAL
- ABOGADO(A) DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
- OFICINA DE PARTES Y ARCHIVO

