

|  |
|--|
| 9. * INICIATIVA DESTACADA BUENAS PRÁCTICAS LABORALES: Nombre   |
| "  |
| <b>Apoyo y solución de problemas de Acoso Laboral que afectan a los funcionarios tanto de la Dirección Nacional o Regional que se desempeñan sus labores en JUNAEB</b>   |
| 10. * INICIATIVA DESTACADA BUENAS PRÁCTICAS LABORALES: Objetivo (¿Qué se esperaba con esta iniciativa?)  |
| En concordancia con el Código de Buenas Prácticas Laborales se busca la solución de los problemas que se generan por el mal trato laboral y/o acoso a los funcionarios por parte de quienes los dirigen o sus pares.   |
| 11. * INICIATIVA DESTACADA BUENAS PRÁCTICAS LABORALES: Diagnóstico (¿Qué justificó/fundamentó la iniciativa?)  |
| <p>El año 2009 con la llegada del Director Nacional asignado a JUNAEB por concurso de la Alta Dirección Pública, la Asociación de Funcionarios en documento de fecha 12 de enero del 2009 manifiesta a la Dirección del Servicio en el punto 2., que hay problemas de acoso laboral o de intermediaciones no concluidas en las regiones de Aysén, Tarapacá y Coquimbo, lo que estaba generando un alto nivel de stress por malos tratos al personal de parte de las Jefaturas.</p> <p>Ante una realidad de falta de liderazgo y de actitudes que atentaban con la salud mental y malos tratos, menoscabo al personal, por parte de algunos Directivos designados por Alta Dirección Pública en algunas regiones, se estableció que era necesario dar a conocer a la Asociación de Funcionarios y a la Dirección Nacional del Servicio, por parte de los afectados, las denuncias que avalaran la intervención.</p> |
| 12. * INICIATIVA DESTACADA BUENAS PRÁCTICAS LABORALES: Directriz(ces) del CBPL a la(s) que responde(n) la iniciativa presentada ( )  |
| Las Directrices del Código de Buenas Prácticas Laborales (CBPL) impulsadas a nivel de gobierno mencionan que la iniciativa tiene relación directa y efectiva con el punto 7 del CBPL, que está inserto en el Plan Trienal y corresponde al punto 7 del Anexo 2 del Formulario Diagnostico Código de Buenas Prácticas Laborales, punto II diagnostico por Componentes.  |
| 13. * INICIATIVA DESTACADA BUENAS PRÁCTICAS LABORALES: Breve Descripción (¿En qué consistió la iniciativa?)  |
| El Código de Buenas Prácticas Laborales sobre No Discriminación para la Administración del Estado, establece en su punto N° 4 relativo a “Condiciones de Trabajo” punto a) que “ Deberán tomarse todos los resguardo para garantizar un respeto irrestricto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio entre Jefaturas y Funcionarios”.  |
| 14. * INICIATIVA DESTACADA BUENAS PRÁCTICAS LABORALES: Contexto (¿Es una iniciativa que se implementa por primera vez el año 2009 o es parte de acciones ya desarrolladas por el servicio en años anteriores?)   |

Parte de las acciones se desarrollaban antes del 2009 y otras se inician y terminan el 2009.

En concordancia con lo indicado en el Código de Buenas Prácticas Laborales, la Dirección del Servicio, resolvió aplicar las normativas existentes y se procedió a finiquitar los casos que ya estaban en curso, como fue el de la Región de Aysén iniciado el a fines del año 2007 ; en la Región Metropolitana el año 2009 se utilizó la circular 62 de fecha 30 de junio del 2007; en la región de Coquimbo el año 2009 por lo crítico de la situación se recabó información a través de investigación Sumaria y en Tarapacá la dirección del servicio trató el problema directamente con El Director Regional.

En todos los casos una vez cerrados los procesos de intermediación o de trabajo, se realizaron trabajos grupales con el personal de las regiones, dirigidos y apoyados por un Psicólogo Laboral

15. \* INICIATIVA DESTACADA BUENAS PRÁCTICAS LABORALES: Periodo de ejecución (¿Cuándo comenzó? ¿Cuándo terminó? ¿Será una iniciativa permanente en el servicio?)

Fecha de inicio: 168"

Fecha de término: 168"

Será permanente: 168"

1. Año 2008 en proceso y cerrados el 2009:

1.1.Región de Tarapacá: Iniciado a fines del 2008 trabajado el año 2009. Se reciben correos de reclamos y quejas de los funcionarios contra el Director Regional por malos tratos.

1.2.Región de Aysén: Se actúa desde fines del año 2007, 2008 y se cierra el 2009 donde se realiza intermediación laboral producto de denuncias de:

- Evaluaciones de desempeño que no siguen las normas establecidas
- Deterioros del ambiente laboral por instrucciones que afectaban físicamente y laboralmente a los funcionarios, al prohibirse el uso de estufas en invierno con un clima de 10ª bajo cero
- Funcionarios que le suspenden vacaciones en una zona especial por su aislamiento y que le producen deterioros económicos al perder pasajes y/o ofertas de avión.
- Se usa la inestabilidad laboral como un elemento para dividir los funcionarios.

1.3.Región de Coquimbo: En esta región durante el año 2008 y 2009 hay una caótica administración del personal por parte de la Directora Regional, lo que a partir del año 2009 hace crisis, recibiendo denuncias por mal trato laboral y persecución hacia los funcionarios. Producto de este ambiente se reciben

durante ese año lo siguiente:

- Carta N° 70 del 18 de febrero 2009 da cuenta de situaciones de maltrato laboral y Psicológico, generando en un funcionario una licencia por Episodio Depresivo mayor Severo conectado a estrés Psicosocial de tipo laboral y además el de otras dos funcionarias que reciben continuos malos tratos.
- Posteriormente se remite a la Dirección del Servicio carta N° 72 de fecha 06 de marzo, donde 14 funcionarios acreditan problemas laborales y abuso de autoridad.
- La región de Coquimbo en el peak del problema llegó a tener 6 personas con licencia medicas por stress

**1.4. Región de Metropolitana: Carta N° 97 de fecha 22 de Octubre originada por la Asociación Funcionarios y dirigida al Director Nacional, informa lo siguiente:**

Se denuncia malos tratos y acoso laboral por parte del Director de la Región en contra de dos funcionarias de la Unidad de Salud del Estudiante Regional

16. \* INICIATIVA DESTACADA BUENAS PRÁCTICAS LABORALES: Cobertura (¿Cuántas personas se beneficiaron con esta iniciativa?)

En la región de Tarapacá 15 personas  
En la región de Coquimbo 29 personas  
En la región de Aysén : 12 personas  
En la región metropolitana 8 personas:

Total personas beneficiadas país: 64 funcionarios

17. \* INICIATIVA DESTACADA BUENAS PRÁCTICAS LABORALES: ¿Participaron los/as funcionarios/as - Asociación de Funcionarios? (Si la respuesta es sí, describir el tipo y características de la participación. No se considerarán medidas relativas a información y difusión solamente.)

Comentarios

Basado en este concepto JUNAEB estableció a través de circular N° 062 de fecha 30 de junio del 2007, los compromisos que establecían en el punto N° 1 que “Se trabajará en conjunto con la Asociación gremial en el desarrollo de canales donde se puedan recibir las denuncias de maltrato laboral” y en penúltimo párrafo de la primera pagina del documento se “ Establece un canal de denuncias de maltrato laboral a partir del primero de julio del 2007, los que recibirán las denuncias oficialmente en el Departamento de Gestión de Personas y en el Gremio Nacional.

18. \* INICIATIVA DESTACADA BUENAS PRÁCTICAS LABORALES: Ámbito de aplicación (¿Dónde se implementó la iniciativa?)

En cuatro regiones del país, teniendo alcance nacional ante cualquier denuncia de acoso laboral.

19. \* INICIATIVA DESTACADA BUENAS PRÁCTICAS LABORALES: Principales resultados (¿Cuáles fueron los principales logros/resultados, medibles y/o verificables, que se obtuvieron a partir de la iniciativa?)

Los resultados fueron en dos casos la eliminación de la causa del problema raíz del acoso laboral: regiones Aysen y de Coquimbo por cambio de Directoras Regionales.

Otro caso se trasladó dos funcionarias a propia petición de ellas. Región Metropolitana.

Finalmente en la Región de Tarapacá: las partes trabajaron el problema y se mantiene en observación.

20. \* INICIATIVA DESTACADA BUENAS PRÁCTICAS LABORALES: Medios de Verificación (¿Qué medios de verificación dan cuenta de la iniciativa realizada?)

Documento Adjunto

Nombre:  Eliminar

1. Región de Tarapacá: Carta de fecha 12 de enero del 2009 de Asociación de Funcionarios al Director Nacional

Región de Coquimbo:

1. Carta N° 70 del 18 de febrero 2009: y anexo de Asociación de Funcionarios a Director Nacional sobre información reservada.
2. Carta N° 347 del 02 de marzo del 2009 de Director Nacional a Asociación de Funcionarios: responde carta N° 70 de AFAEB.
3. Carta N° 71 del 19 febrero 2009 Asociación de Funcionarios a Director Nacional con referencia certificado médico por acoso laboral.
4. Carta N° 72 de fecha 06 de marzo del 2009 y anexo: de Asociación de Funcionarios a Director Nacional entrega firmas y antecedentes sobre acoso laboral.
5. Carta N° 75 de fecha 06 de abril del 2009. Asociación de funcionarios a Director Nacional, Solicita información en carácter de confidencial sobre investigación sumaria.
6. Carta N° 76 de Asociación de Funcionarios a Director Nacional: referencia agradecimientos por sus buenos oficios y privilegiar las buenas practicas laborales.

Región de Aysen: Carta de fecha 12 de enero del 2009 de Asociación de Funcionarios al Director Nacional documentando sobre los problemas de acoso laboral.

Región Metropolitana: Carta N° 97 de fecha 22 de octubre del 2009 dirigida desde la Asociación de Funcionarios al Director Nacional solicitándole Intermediación Laboral por acoso en la región Metropolitana.