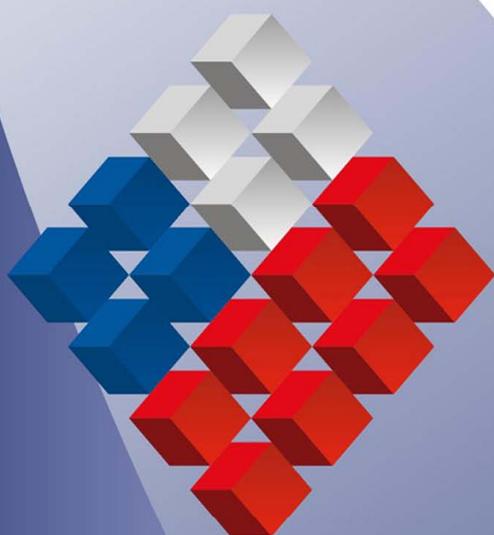


**FUNDAMENTOS NORMATIVOS
CÓDIGO BUENAS PRÁCTICAS
LABORALES - CBPL**

Julio 2009

Dirección Nacional del Servicio Civil



GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DE HACIENDA

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	3
FUNDAMENTOS NORMATIVOS DEL CBPL: Fichas de Consulta	6
ANEXO: Relación del CBPL con los Requisitos Técnicos del PMG - RRHH	15
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	18

PRESENTACIÓN

En junio de 2006, la Presidenta de la República aprobó el Instructivo Presidencial N° 2 estableciendo el Código de Buenas Prácticas Laborales sobre No Discriminación para la Administración Central del Estado. En este Instructivo, se reafirma “la voluntad del Estado, en su rol de empleador, de impulsar políticas y medidas contra la discriminación y que tiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo en el sector público”, garantizando “la igualdad de oportunidades”, y especialmente, “la igualdad de trato entre hombres y mujeres”.

Este Instructivo considera siete (7) directrices:

1. Procesos de reclutamiento y selección;
2. Desarrollo de carrera y acceso a la capacitación;
3. Representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en los cargos de jefatura y de responsabilidad directiva;
4. Condiciones de trabajo;
5. Protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales;
6. Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares y;
7. Prevención y sanción del acoso laboral y sexual en el trabajo.

La Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC) con la participación de profesionales expertos e instituciones públicas vinculadas a las distintas materias del Código¹, ha realizado una revisión de las fuentes normativas del derecho positivo nacional e internacional con la finalidad de facilitar y orientar fundadamente el desarrollo de medidas y el cumplimiento de las distintas directrices y elementos considerados en el Código.

Los fundamentos y orientaciones que a continuación se entregan consideraron la revisión de las siguientes fuentes:

1. Constitución Política de la República de Chile.
2. Ley N° 16.744 accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
3. DFL N° 29, de 2004. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
4. Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
5. Ley N° 20.005 Tipifica y sanciona el Acoso Sexual.
6. Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N° 100, sobre igualdad de remuneración.
7. Convenio OIT N° 103, Sobre la Protección de la Maternidad.
8. Convenio OIT N° 111, Sobre la Discriminación (empleo y ocupación).
9. Convenio OIT N° 156, Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares.
10. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
11. Código del Trabajo.
12. Reglamento N° 69 sobre concursos del Estatuto Administrativo.
13. Instructivo Presidencial N° 14 sobre Acoso Sexual.
14. Ley N° 20.348, Resguarda el Derecho a la Igualdad en las Remuneraciones.

¹ El profesor Sr. Rolando Pantoja, Abogado experto en Derecho Administrativo, realizó un análisis detallado del Estatuto Administrativo en relación a los contenidos del CBPL.

El Ordenamiento Jurídico Chileno contempla las garantías correspondientes para asegurar el cumplimiento de los lineamientos previstos en el Código de Buenas Prácticas Laborales (CBPL). Las instancias dónde hacer efectivos estos derechos son: la Autoridad Administrativa de Gobierno, la Autoridad Administrativa de Control (Contraloría General de la República) y los Tribunales de Justicia. Su contravención es sancionada política, administrativa, civil y penalmente según corresponda.

Sin perjuicio de lo anterior, los/as siguientes actores tienen un rol fundamental en la implementación y cumplimiento del Código:

1. Jefes/as de Servicios:
 - Mandatados a generar las condiciones institucionales que le permitan al servicio cumplir con cada uno de los elementos y directrices del CBPL.

2. Encargados/as de CBPL en los servicios.
 - Conducir las diferentes etapas de implementación del CBPL.
 - Organizar acciones de difusión permanente del CBPL al interior del Servicio.
 - Gestionar la capacitación y formación necesaria para cumplir con el CBPL.

3. Coordinadores/as Ministeriales de CBPL.
 - Apoyar el proceso de seguimiento del CBPL, en directa relación con la DNSC y los/as encargados/as de cada servicio.
 - Favorecer y fomentar el intercambio de información y experiencias.

4. Asociaciones de Funcionarios/as.
 - Participar en la elaboración, ejecución y seguimiento de los compromisos de los Planes Trienales del CBPL en su servicio.
 - Canalizar inquietudes y propuestas de los/as funcionarios/as.
 - Dar seguimiento al cumplimiento del Plan Trienal de los servicios.

5. Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM).
 - Realizar seguimiento al CBPL con foco en la perspectiva de género.
 - Asesorar y entregar capacitación en temas de género, equidad y no discriminación.
 - Dar seguimiento a los compromisos de los servicios en materias de equidad y no discriminación de género.

6. Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC)
 - Velar por el cumplimiento e implementación del CBPL
 - Entregar asesoría y orientaciones para el diseño y desarrollo de medidas que permitan el cumplimiento del CBPL en los servicios.
 - Dar seguimiento a los planes trienales y medidas comprometidas por los servicios.
 - Apoyar la labor de Encargados de Código y Coordinadores Ministeriales.
 - Reconocer a aquellos servicios que destaquen por iniciativas relevantes en el cumplimiento del Código.

A continuación, se presenta la relación de cada directriz del Código de Buenas Prácticas Laborales con las fuentes normativas revisadas. La información y síntesis que se ha compilado relativa a los distintos contenidos y materias del CBPL, se presenta a través de distintas fichas de consultas.

Se incluye además una matriz (anexo) que identifica las directrices y elementos del CBPL que se relacionan con los requisitos técnicos del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) del Área de Recursos Humanos (RRHH).

Esperamos que esta revisión normativa sea un aporte para el cumplimiento de los treinta y tres (33) elementos del Código de Buenas Prácticas; el desarrollo de medidas que permitan la igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación en el empleo en el sector público y el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo.

FUNDAMENTOS NORMATIVOS DEL CBPL:
FICHAS DE CONSULTA

FICHA N° 1

I. PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

ELEMENTOS DEL CBPL

- a. Asegurar que las condiciones de acceso al empleo público, incluidos los criterios de selección, no importen discriminaciones de ningún tipo.
- b. Los procesos de reclutamiento y los llamados a concurso no deberán contener sesgos de ningún tipo, ni emplear lenguaje discriminatorio, ni requerir antecedentes personales que excedan las exigencias del cargo y no estén referidas directamente a éste.
- c. En los procesos de reclutamiento y llamados a concurso no podrán aplicarse exámenes que tengan carácter invasivo y/o discriminatorio, tales como pruebas de embarazo.
- d. Los perfiles de competencia deberán estar basados estrictamente en los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y no podrán contener requerimientos que no estén asociados a la función, tales como sexo, domicilio, apariencia física, edad u otro.
- e. Se aplicará estrictamente el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo, contenido en el decreto N° 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, en la preparación y ejecución del proceso de reclutamiento y selección, para evitar desigualdades o discriminaciones.
- f. En los concursos de ingreso, los currículum vitae se solicitarán y entregarán exclusivamente con los apellidos del postulante, sin nombres, foto, dirección, sexo, estado civil u otra identificación, indicando un número telefónico, casilla electrónica o similar, para efectos de la comunicación durante el proceso de selección, y por el cual se le informará de los resultados del concurso.
- g. Para garantizar la igualdad en el proceso de selección, en el evento que se presente un postulante cuya discapacidad le impida o dificulte la utilización de los instrumentos de postulación, los encargados del referido proceso deberán tomar las medidas necesarias para poner a su disposición instrumentos de postulación adaptados, sin que dicho requerimiento quede asociado al currículum respectivo.
- h. Cada servicio público o ministerio, en su caso, deberá formular un programa de inducción, que se aplicará a todas las personas que ingresen a los órganos de la Administración Central del Estado. Dicho programa deberá ajustarse a las directrices que formule la Dirección Nacional del Servicio Civil.

RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL	RECONOCIMIENTO LEGAL	RECONOCIMIENTO TRATADO INTERNACIONAL	OBSERVACIONES
<p>Constitución Política de la República de Chile, artículo 19° (N° 2 y 17).</p> <p>Art. 19°, N° 2.: “La igualdad ante la ley. En Chile no hay personas ni grupos privilegiados”.</p> <p>Art. 19°, N° 17: “La admisión a todas las funciones y empleos públicos, sin otros requisitos que los que impongan la Constitución y las leyes”.</p>	<p>Ley 18.834 del Estatuto Administrativo (DFL 29), artículo 17, inciso tercero: “Prohíbese todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo”.</p> <p>Ley N° 18.575 de Bases, artículo 51: “El Estado velará permanentemente por la carrera funcionaria y el cumplimiento de las normas y principios de carácter técnico y profesional establecidos en este párrafo, y asegurará tanto la igualdad de oportunidades de ingreso a ella como la capacitación y el perfeccionamiento de sus integrantes”.</p> <p>Reglamento 69 sobre concursos del Estatuto Administrativo, artículo 3° (inciso primero) y artículo 5° (inciso primero):</p> <p>Art. 3°, inciso primero: “En los concursos, cualquiera sea su finalidad, se deberán adoptar las medidas pertinentes para asegurar la objetividad, transparencia, no discriminación e igualdad de condiciones y su calidad técnica”.</p> <p>Art. 5°, inciso primero: “En un concurso, no podrán producirse distinciones, o exclusiones o aplicarse preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tengan por objeto anular a alterar la igualdad de oportunidades a trato en el empleo. Por lo anterior, en ningún proceso de selección podrá exigirse alguna de las condiciones antes enumeradas”.</p>	<p>Convenio N° 111 de la OIT sobre discriminación, artículo 1°, letra a: “A los efectos de este Convenio, el término <i>discriminación</i> comprende: a) “Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.</p> <p>Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. artículo 11°, N° 1, letra b:</p> <p>“El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo”.</p>	<p>Esta Directriz del CBPL tiene reconocimiento normativo de carácter Constitucional, legal-reglamentario e Internacional, a través de tratados suscritos y ratificados por Chile.</p>

FICHA N° 2

II. DESARROLLO DE CARRERA Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

ELEMENTOS DEL CBPL

- a. Los servicios, a través del departamento de recursos humanos o el que haga sus veces, deberán tomar las medidas necesarias para garantizar que, al interior de la institución exista la debida difusión de los procesos de promoción. Dicha difusión deberá efectuarse, en especial, a través del correo electrónico y mediante la publicación de avisos en los lugares más visibles y concurridos de sus dependencias.
- b. Los servicios deberán asegurar, según criterios y condiciones uniformes, un igual acceso a la formación y capacitación, sin que existan discriminaciones de ningún tipo.
- c. Las acciones de capacitación deberán desarrollarse dentro de la jornada de trabajo, salvo que, por circunstancias extraordinarias y no previsibles, ello resultare imposible. En este último caso, se deberá conciliar con el jefe directo la forma en la que se facilitará el acceso a la capacitación.
- d. Se deberá instar a que los comités bipartitos de capacitación incluyan temáticas como "la no discriminación e igualdad de oportunidades" en su plan anual de capacitación.

RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL	RECONOCIMIENTO LEGAL	RECONOCIMIENTO TRATADO INTERNACIONAL	OBSERVACIONES
<p>Constitución Política de la República de Chile, artículo 38°:</p> <p>“Una ley orgánica constitucional determinará la organización básica de la Administración Pública, garantizará la carrera funcionaria y los principios de carácter técnico y profesional en que deba fundarse, y asegurará tanto la igualdad de oportunidades de ingreso a ella como la capacitación y el perfeccionamiento de sus integrantes”.</p>	<p>Ley 18.834 del Estatuto Administrativo (DFL 29), artículo 30°- inciso segundo):</p> <p>“La asistencia a cursos obligatorios fuera de la jornada ordinaria de trabajo dará derecho a un descanso complementario igual al tiempo efectivo de asistencia a clases”.</p> <p>Ley N° 18.575 de Bases, artículo 51°:</p> <p>“El Estado velará Ley 18.575 permanentemente por la carrera Art. 53° funcionaria y el cumplimiento de las D.O. 05.12.1986 normas y principios de carácter técnico y profesional establecidos en este párrafo, y asegurará tanto la igualdad de oportunidades de ingreso a ella como la capacitación y el perfeccionamiento de sus integrantes”.</p> <p>Reglamento N° 69 sobre concursos, artículos 28° (inciso segundo) y artículo 37° (inciso primero):</p> <p>Art. 28°- inciso segundo: “Se adoptarán las medidas necesarias para otorgar a los llamados a concurso de promoción una amplia difusión al interior de la institución, sea a través de circulares, oficios u otros y a través de su correo electrónico, cuidando especialmente que esté disponible y ubicada en lugares visibles de todas sus dependencias, en la página Web y en su red intranet”.</p> <p>Art. 37° - inciso primero: “...La comunicación de las actividades de capacitación deberá hacerse a través de la página Web institucional y cualquier otro medio pertinente, siempre que asegure, respecto de todos los funcionarios, su cabal conocimiento”.</p>	<p>Convenio OIT N° 111 sobre la discriminación en el Empleo, artículo 3°, letra e:</p> <p>“Asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional”.</p>	<p>Esta Directriz del CBPL tiene reconocimiento normativo de carácter Constitucional, legal-reglamentario e Internacional, a través de tratados suscritos y ratificados por Chile.</p>

FICHA N° 3

III. REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA O PARITARIA ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LOS CARGOS DE JEFATURA Y DE RESPONSABILIDAD DIRECTIVA

ELEMENTOS DEL CBPL

- a. Propender y fomentar una mayor participación de las mujeres en los concursos de cargos directivos y de responsabilidad, implementando, entre otras medidas, modalidades amplias de difusión. Especial relevancia y cuidado adoptará el departamento de recursos humanos o el que haga sus veces, en la difusión de los concursos que se efectúen para la provisión de cargos con nivel de responsabilidad institucional, a fin de que lleguen al conocimiento oportuno de todos los funcionarios y funcionarias habilitados para concursar, en igualdad de condiciones.
- b. Propender a una representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en la designación de jefaturas de los ministerios y servicios públicos no incorporados al Sistema de Alta Dirección Pública.
- c. Priorizar, en igualdad de condiciones y mérito, la designación de mujeres en los concursos de jefaturas, en aquellos ámbitos o sectores en que se encuentren sub representadas.
- d. Precaver que la valoración y retribución del trabajo de hombres y mujeres se funde en criterios distintos del mérito, evitando toda discriminación fundada en el sexo.

RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL	RECONOCIMIENTO LEGAL	RECONOCIMIENTO TRATADO INTERNACIONAL	OBSERVACIONES
<p>Constitución Política de la República de Chile, artículo 1° (inciso cuarto) y artículo 19° (N° 2, 16 y 17).</p> <p>Art. 1°, inciso cuarto: "Es deber del Estado... asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional".</p> <p>Art. 19°, N° 2: "La igualdad ante la ley. En Chile no hay personas ni grupos privilegiados...hombres y mujeres son iguales ante la ley. Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias;"</p> <p>Art. 19°, N° 16: "La libertad de trabajo y su protección".</p> <p>Art. 19°, N° 17: "La admisión a todas las funciones y empleos públicos, sin otros requisitos que los que impongan la Constitución y las leyes".</p>	<p>Ley 18.834 del Estatuto Administrativo (DFL 29), artículo N° 20 (inciso primero y segundo):</p> <p>Art. 20, inciso primero: "La autoridad facultada para hacer el nombramiento publicará un aviso con las bases del concurso en el Diario Oficial, los días 1° o 15 de cada mes o el primer día hábil siguiente si aquellos fueren feriado, sin perjuicio de las demás medidas de difusión que estime conveniente adoptar. Entre la publicación en el Diario Oficial y la fecha de presentación de antecedentes no podrá mediar un lapso inferior a ocho días".</p> <p>Art. 20, inciso segundo: "El aviso deberá contener, a lo menos, la identificación de la institución solicitante, las características del cargo, los requisitos para su desempeño, la individualización de los antecedentes requeridos, la fecha y lugar de recepción de éstos, las fechas y lugar en que se tomarán las pruebas de oposición, si procediere, y el día en que se resolverá el concurso".</p> <p>Reglamento N° 69 sobre concursos, artículo 13°:</p> <p>"La autoridad facultada para hacer el nombramiento publicará un aviso con información acerca del concurso en el Diario Oficial, el día 10 o 15 de cada mes o el primer día hábil siguiente si aquellos fueren feriado, sin perjuicio de las demás medidas de difusión que estime conveniente adoptar, que le permitan atraer un mayor número candidatos al proceso o a postulantes con determinadas especificidades necesarias a la institución y al cargo. Los ministerios y servicios que tengan habilitadas páginas electrónicas o sitios Web, deberán incluir dicho aviso en éstas. Entre la publicación en el Diario Oficial y la fecha de presentación de antecedentes no podrá mediar un lapso inferior a ocho días".</p> <p>Ley 20.348, Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, artículo 2°:</p> <p>"En los empleos a contrata la asignación a un grado será de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y con la capacidad, calificación, e idoneidad personal de quien sirva dicho cargo y, en consecuencia, le corresponderá el sueldo y demás remuneraciones de ese grado, excluyendo toda discriminación de igualdad de trato entre hombres y mujeres".</p>	<p>Convenio N° 111 de la OIT sobre discriminación, artículo 1°, letra a: "A los efectos de este Convenio, el término <i>discriminación</i> comprende:</p> <p>a) "Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".</p> <p>Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Párrafo décimo cuarto (preámbulo), artículo 2° (letra b), artículo 11° (N° 1, letras b y d); y artículo 15° (N° 1):</p> <p>Párrafo décimo cuarto: "Reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia".</p> <p>Art. 2°, letra a: " Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;</p> <p>Art. 11°, N° 1: "Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular..."</p> <p>b) "El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo".</p> <p>d) "El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo".</p> <p>Artículo 15°, N° 1. Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.</p> <p>Convenio N° 100 de la OIT, artículo 1° (letra b): "La expresión <i>igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor</i> designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo".</p>	<p>Esta tercera Directriz del CBPL tiene reconocimiento normativo de carácter Constitucional, legal-reglamentario e Internacional, a través de tratados suscritos y ratificados por Chile.</p>

FICHA N° 4

IV. CONDICIONES DE TRABAJO

ELEMENTOS DEL CBPL

- a. Deberán tomarse todos los resguardos para garantizar un respeto irrestricto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio entre jefaturas y funcionarios.
- b. Se deberán adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres.
- c. Se deberá evitar que las correcciones o diferencias respecto del trabajo encomendado importen descalificaciones personales.
- d. Asegurar que las condiciones de trabajo no importen discriminaciones de ningún tipo.
- e. Se deberán diseñar e implementar, en conformidad a la ley 16.744, medidas de prevención de riesgos que permitan mejorar las condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo.

RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL	RECONOCIMIENTO LEGAL	RECONOCIMIENTO TRATADO INTERNACIONAL	OBSERVACIONES
<p>Constitución Política de la República de Chile, artículo 1° (inciso primero, tercero) y artículo 19° (N° 1, 2, 4 y 16).</p> <p>Art. 1°, inciso primero: "Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos".</p> <p>Art. 1°, inciso tercero: "El Estado estará al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible..."</p> <p>Art. 19°, N° 1: "El derecho a la vida y a la integridad física de las personas".</p> <p>Art. 19°, N° 2°. "La igualdad ante la ley. En Chile no hay personas ni grupos privilegiados".</p> <p>Art. 19, N° 4: "El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia.</p> <p>Art. 19°, N° 16: "La libertad de trabajo y su protección".</p>	<p>Ley 18.834 del Estatuto Administrativo (DFL 29), artículo 17°, inciso tercero; artículo 64°, letra C; artículo 84° (letra a la L) y artículo 89° (inciso primero y segundo).</p> <p>Art. 17°, inciso tercero: "Prohíbese todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo".</p> <p>Art. 64°, letra C: "Serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas las siguientes: Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios".</p> <p>Art. 84° "De las prohibiciones", desde la letra a la L: "El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones..."</p> <p>Art. 89°, inciso primero: "Todo funcionario tendrá derecho a gozar de estabilidad en el empleo y a ascender en el respectivo escalafón salvo los cargos de exclusiva confianza; participar en los concursos; hacer uso de feriado, permisos y licencias; recibir asistencia en caso de accidente en actos de servicio o de enfermedad contraída a consecuencia del desempeño de sus funciones..."</p> <p>Art. 89°, inciso segundo: "Asimismo, tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones y beneficios que contemplen los sistemas de previsión y bienestar social en conformidad a la ley y de protección a la maternidad, de acuerdo a las disposiciones del Título II, del Libro II, del Código del Trabajo".</p> <p>Ley 16.744 Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales artículos 1° y 2°, letra b.</p> <p>Art. 1°: "Declarase obligatorio el Seguro Social contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en la forma y condiciones establecidas en la presente ley".</p> <p>Art. 2°, letra b: "Los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, Municipales y de Instituciones administrativamente descentralizadas del Estado".</p>	<p>-----</p>	<p>Esta Directriz del CBPL tiene reconocimiento normativo de carácter Constitucional y legal.</p>

FICHA N° 5

V. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE MATERNIDAD Y RESPONSABILIDADES PARENTALES

ELEMENTOS DEL CBPL

- a. Garantizar estrictamente el cumplimiento de las normas de protección a la maternidad.
- b. Diseñar medidas para que las mujeres embarazadas, ante igualdad de condiciones con otros funcionarios, puedan optar por no cumplir sus jornadas durante el trabajo nocturno.
- c. Identificar y/o desarrollar formas de flexibilización de los permisos que se otorguen a la madre para dar alimentación a sus hijos.
- d. Difundir e instar al ejercicio de los derechos reconocidos por la ley a los padres trabajadores, respecto de sus responsabilidades parentales, en especial las licencias para el cuidado del hijo enfermo y demás establecidas en las Normas de Protección a la Maternidad contempladas en el Código del Trabajo.

RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL	RECONOCIMIENTO LEGAL	RECONOCIMIENTO TRATADO INTERNACIONAL	OBSERV.
<p>Constitución Política de la República de Chile, artículos 1º, inciso segundo y artículo 19º, N° 1.</p> <p>Art. 1º, inciso segundo: “La familia es el núcleo fundamental de la sociedad”.</p> <p>Art. 19º, N° 1: “El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas. La ley protege la vida del que está por nacer”.</p>	<p>Ley 18.834 del Estatuto Administrativo (DFL 29), artículo 89º.</p> <p>“Todo funcionario tendrá derecho a gozar de estabilidad en el empleo y a ascender en el respectivo escalafón, salvo los cargos de exclusiva confianza... Asimismo, tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones y beneficios que contemplen los sistemas de previsión y bienestar social en conformidad a la ley y de protección a la maternidad, de acuerdo a las disposiciones del Título II, del Libro II, del Código del Trabajo”.</p> <p>El Código del Trabajo, contempla la Protección a la maternidad, desde el artículo 194º al 208, de los cuales se destacan los siguientes:</p> <p>Art. 194, inciso primero: “La protección a la maternidad se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública...”.</p> <p>Art. 194, inciso cuarto: “Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad de su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez”.</p> <p>Art. 195º, inciso segundo: “El padre tendrá derecho a un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contando desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable”.</p> <p>Art. 199º: “Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior por el periodo que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial”.</p> <p>Art. 206, letras a, b y c: “Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo. b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones. c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo”. 	<p>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, artículo 11º, N° 2, letra d) y artículo 5º, letra b:</p> <p>Art. 11º, N° 2, letra d: “Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado pueda resultar perjudicial para ella”.</p> <p>Art. 5º, letra b: “Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos”.</p> <p>Convenio OIT N° 103 sobre la protección de la maternidad, artículo 5º (N° 1 y 2):</p> <p>Art. 5º, N° 1. “Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional”.</p> <p>Art. 5º, N° 2. “Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente”.</p>	<p>Esta Directriz del CBPL tiene reconocimiento normativo de carácter Constitucional, legal e Internacional, a través de tratados suscritos y ratificados por Chile.</p>

FICHA N° 6

VI. CONCILIACIÓN DE RESPONSABILIDADES LABORALES CON OBLIGACIONES FAMILIARES

ELEMENTOS DEL CBPL

- a. Fomentar iniciativas destinadas a compatibilizar las responsabilidades laborales y parentales de hombres y mujeres.
- b. Fomentar, en la medida que ello sea compatible con las necesidades del servicio, mecanismos alternativos de distribución de jornada, que faciliten el cumplimiento de las responsabilidades parentales de ambos progenitores.
- c. Propender, de forma que sea compatible con las necesidades del servicio, que tanto la organización de los procesos de trabajo como la participación en actividades de capacitación no impidan o restrinjan el cumplimiento de las responsabilidades parentales.

RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL	RECONOCIMIENTO LEGAL	RECONOCIMIENTO TRATADO INTERNACIONAL	OBSERVACIONES
<p>Constitución Política de la República de Chile, artículo 1° (inciso segundo y cuarto) y artículo 5°, inciso segundo.</p> <p>Art. 1°, inciso segundo: “La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. El Estado reconoce y ampara los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos”.</p> <p>Art. 1°, inciso cuarto: “Es deber del Estado resguardar la seguridad nacional, dar protección a la población y a la familia, propender el fortalecimiento de ésta, promover la integración armónica de todos los sectores de la Nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional”.</p> <p>Art. 5°, inciso segundo: “El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”.</p>	<p>Ley 18.834 del Estatuto Administrativo (DFL 29), artículos 89° y 190°.</p> <p>Art. 89°: “Todo funcionario tendrá derecho a gozar de estabilidad en el empleo y a ascender en el respectivo escalafón, salvo los cargos de exclusiva confianza.... Asimismo, tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones y beneficios que contemplen los sistemas de previsión y bienestar social en conformidad a la ley y de protección a la maternidad, de acuerdo a las disposiciones del Título II, del Libro II, del Código del Trabajo”.</p> <p>Art. 109°: “Los funcionarios podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días”.</p> <p>Ley 18.834 del Estatuto Administrativo, artículo 104 bis. Código del Trabajo, artículo 66° (incisos primero y segundo) y artículo 195° (inciso primero y segundo):</p> <p>Art. 66°, inciso primero: “En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independiente del tiempo de servicio”.</p> <p>Art. 66°, inciso segundo: “Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador”.</p> <p>Art. 195°, inciso primero: “Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él”.</p> <p>Art. 195°, inciso segundo: “El padre tendrá derecho a un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contando desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable”.</p>	<p>Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, párrafo decimocuarto del preámbulo: “Reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”.</p> <p>Convenio OIT N° 156 – sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Párrafo décimo primero del preámbulo, artículo 1°, N° 1 y artículo 3°, N° 1:</p> <p>Párrafo décimo primero: “Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general”.</p> <p>Art. 1°, N° 1: “El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”.</p> <p>Art. 3°, N° 1: “Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”.</p>	<p>Esta Directriz del CBPL tiene reconocimiento de carácter Constitucional, legal e Internacional, a través de tratados suscritos y ratificados por Chile.</p>

FICHA N° 7

VII. PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL TRABAJO

ELEMENTOS DEL CBPL

- a. Deberá difundirse regularmente entre el personal, lo que se entiende por acoso laboral entre pares y entre jefaturas y colaboradores. Igualmente, el departamento de recursos humanos o el que haga sus veces, deberá designar una persona responsable de canalizar las denuncias de quienes se sientan víctimas de acoso laboral, entendiéndose por éste, "cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral".
- b. Deberán diseñarse medidas especiales destinadas a difundir la normativa sobre acoso sexual entre todos los trabajadores. Asimismo, las departamento de recursos humanos o el que haga sus veces, deberán designar a una persona responsable, para que con los resguardos de privacidad necesarios, recoja las inquietudes o denuncias concretas vinculadas a esta materia.
- c. Los departamentos de recursos humanos o los que hagan sus veces, deberán efectuar acciones de capacitación y sensibilización permanente, de carácter preventivo, respecto de las conductas señaladas en los numerales anteriores.
- d. Se deberá incorporar en los reglamentos internos de Higiene y Seguridad, orientaciones destinadas a la prevención de las conductas señaladas en los numerales precedentes, así como los procedimientos para su denuncia e investigación.
- e. Se deberá informar periódicamente al Jefe del servicio sobre los hechos o conductas constatados, en el marco de los numerales precedentes, así como las medidas adoptadas para su corrección. Igual información proporcionarán a la Junta Calificadora.

RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL	RECONOCIMIENTO LEGAL	RECONOCIMIENTO TRATADO INTERNACIONAL	OBSERVACIONES
<p>Constitución Política de la República de Chile, artículo 19°, N° 1, 4, 16 y artículo 20°:</p> <p>Art. 19°, N° 1°: "El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".</p> <p>Art. 19°, N° 4°: "El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia".</p> <p>Art. 19°, N° 16: "La libertad de trabajo y su protección".</p> <p>Art. 20°: "El que por causa de actos u omisiones arbitrarios o ilegales sufra privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos y garantías establecidos en el artículo 19, números 1°, 2°, 3°, 4° ...podrá acudir por sí o por cualquiera a su nombre, a la Corte de Apelaciones respectiva, la que adoptará de inmediato las providencias que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado, sin perjuicio de los demás derechos que pueda hacer valer ante la autoridad o los tribunales Correspondientes".</p>	<p>Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, artículo 52° y artículo 62° (N° 2 y 5).</p> <p>Art. 52°: "Las autoridades de la Administración del Estado..., cualquiera que sea la denominación con que las designen la Constitución y las leyes, y los funcionarios de la Administración Pública, sean de planta o a contrata, deberán dar estricto cumplimiento al principio de la probidad administrativa. El principio de la probidad administrativa consiste en 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."</p> <p>Art. 62°: "Contravienen especialmente el principio de la probidad administrativa, las siguientes conductas":</p> <p>Art. 62°, N° 2: "Hacer valer indebidamente la posición funcionaria para influir sobre una persona con el objeto de conseguir un beneficio directo o indirecto para sí o para un tercero".</p> <p>Art. 62°, N° 5: "Solicitar, hacerse prometer o aceptar, en razón del cargo o función, para sí o para terceros, donativos, ventajas o privilegios de cualquier naturaleza".</p> <p>Ley 20.005, que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual, artículo 2°, letra a, número 3. "Introducense las siguientes modificaciones en la ley 18.834... En el artículo N° 78 ..., 3) agréguese la siguiente letra L)".</p> <p>Ley 18.834 del Estatuto Administrativo (DFL 29), artículo 84, letra L y artículo 89°, inciso primero: Art. 84°, letra L: Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el</p>	<p>-----</p>	<p>Esta Directriz del CBPL tiene reconocimiento normativo de carácter Constitucional y legal. El acoso sexual al igual que el acoso laboral, poseen sus principales respaldos normativos en la Constitución de la República, a través de la tabla de garantías del artículo N° 19 que dicen relación con la integridad, dignidad y libertad en el trabajo.</p> <p>El acoso sexual, posee normativa específica - ley N° 20.005 que modifica el artículo 84° del Estatuto Administrativo, e Instructivo Presidencial.</p> <p>El acoso laboral² no está específicamente regulado en el ordenamiento jurídico chileno, por lo que no hay una definición legal del mismo. Lo anterior implica, que para enfrentar esta problemática, en lo referente a su denuncia, investigación y sanción, hay que recurrir a las normas generales del ordenamiento jurídico, donde se encuentran prescritas las conductas en el ámbito laboral que puedan atentar contra la dignidad e integridad física o síquica de las personas (Constitución política del Estado artículos 19° y 20°, Ley N° 18.575 de Bases Generales de la Administración del Estado y ley 18.834 "Estatuto Administrativo" art. 84 letra L).</p> <p>Cabe destacar que según el artículo 20° de la Constitución, el recurso de protección puede ser interpuesto por una persona que ve vulnerado determinados derechos fundamentales, entre los que se consagra el derecho a la integridad física y síquica (art. 19, N° 1). Por lo que, cuando la situación de</p>

² Documento DNSC. "Orientaciones para la prevención del acoso laboral en los Servicios Públicos". Capítulo: Orientaciones normativas. Diciembre 2008.

	<p>acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo”.</p> <p>Art. 89°, inciso primero: “Todo funcionario tendrá derecho a gozar de estabilidad en el empleo y a ascender en el respectivo escalafón, salvo los cargos de exclusiva confianza.... Asimismo, tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones y beneficios que contemplen los sistemas de previsión y bienestar social en conformidad a la ley y de protección a la maternidad, de acuerdo a las disposiciones del Título II, del Libro II, del Código del Trabajo”.</p> <p>Código del Trabajo, artículo 12°, artículo 153° (inciso primero y segundo) y artículo 154° (N° 12): Número 12: El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.”.</p> <p>Artículo 153°, inciso primero: “Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad...”.</p> <p>Artículo 153°, inciso segundo: “Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.”.</p> <p>Artículo 154°, N° 12.: “El Reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:”El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual”.</p> <p>Instructivo Presidencial N° 14 sobre acoso sexual en la Administración Pública, número 5, primer párrafo. “Se conceda la debida atención a las denuncias de acoso sexual y se pongan en práctica los procedimientos indagatorios contemplados, en la legislación vigente debiendo adoptar todas las medidas necesarias para el resguardo de la salud e integridad de la persona denunciante.”En segundo lugar y sin perjuicio de los procedimientos reglados vigentes, es necesario que cada repartición fije un procedimiento interno claro y preciso, para las denuncias de acoso sexual que se formulen en la organización. En dicho procedimiento deberán considerarse especialmente los principios de respeto a la dignidad personal, claridad y reserva”.</p>		<p>acoso laboral menoscaba la integridad física o síquica de una persona, ésta puede recurrir ante la Corte de Apelaciones correspondiente presentando un recurso de protección, ya que se le ha vulnerado un derecho fundamental³.</p>
--	---	--	--

³ Esta herramienta legal ha sido utilizada ante situaciones de acoso laboral a que se han visto enfrentados funcionarios/as de reparticiones públicas, es el caso de un funcionario de una Municipalidad (Sentencia Rol N° 665-2006). La Corte de Apelaciones, consideró que procedía acoger el recurso de protección, ya que resultaba de los antecedentes acreditados, donde trabaja el recurrente, había un ambiente ingrato, de hostigamiento constante y oprobioso con el personal que allí trabajaba y en especial con el funcionario, todo ello creado por la actitud de la Jefatura. Señaló además la Corte que este maltrato había sido mantenido a través del tiempo, perjudicando con esto la salud del funcionario y que como la Constitución de la República asegura a todas las personas el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas y, en resguardo de esa garantía, es necesario tomar medidas para poner término a dicho ambiente laboral, por lo que se acogió dicho recurso (Sentencia confirmada por la Corte Suprema en causa Rol N° 4858-2006).

ANEXO

RELACIÓN DEL CBPL
CON LOS REQUISITOS TÉCNICOS
DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN (PMG – RRHH)

CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES (CBPL)
ELEMENTOS DEL CBPL, TOTAL O PARCIALMENTE CUBIERTOS, MEDIANTE PMG AREA DE RECURSOS HUMANOS

DIRECTRIZ DEL CBPL	ELEMENTO DE LA DIRECTRIZ DEL CBPL	CUMPLIMIENTO DE ELEMENTOS DEL CBPL – ASOCIADO A PMG (Once (11) elementos del CBPL, total o parcialmente cubiertos)
1. Procesos de reclutamiento y selección	D. Los perfiles de competencia deberán estar basados estrictamente en los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y no podrán contener requerimientos que no estén asociados a la función, tales como sexo, domicilio, apariencia física, edad u otro.	PMG Evaluación del Desempeño. Requisitos Técnicos - Etapa II. Definición de perfiles de competencia basados estrictamente en los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y no deberán contener requerimientos que no estén asociados a la función, tales como sexo, domicilio, apariencia física, edad u otro.
	H. Cada servicio público o ministerio, en su caso, deberá formular un programa de inducción, que se aplicará a todas las personas que ingresen a los órganos de la Administración Central del Estado. Dicho programa deberá ajustarse a las directrices que formule la Dirección Nacional del Servicio Civil.	PMG Evaluación del Desempeño. Requisitos Técnicos. Etapa I: Definir una Política de Evaluación de Desempeño, enmarcada en la Política de Recursos Humanos. Etapa II: El servicio aplica esta Política de Evaluación del Desempeño, considerando al menos el Programa de Inducción y etapas del proceso de Evaluación del Desempeño. Etapa III: El servicio debe evaluar los resultados de la aplicación de la política, considerando nuevamente este Programa de Inducción. En los Requisitos Técnicos de la Etapa II, el Programa de Inducción indica explícitamente a pie de página: “Enmarcada en la Directriz 1 del Código de Buenas Prácticas Laborales, referida al Proceso de Reclutamiento y Selección, en el elemento h de Inducción.”
2. Desarrollo de carrera y acceso a la capacitación	A. Los servicios, a través del departamento de recursos humanos o el que haga sus veces, deberán tomar las medidas necesarias para garantizar que, al interior de la institución exista la debida difusión de los procesos de promoción. Dicha difusión deberá efectuarse, en especial, a través del correo electrónico y mediante la publicación de avisos en los lugares más visibles y concurridos de sus dependencias.	PMG de Capacitación. Requisitos Técnicos - Etapa II Plan de Capacitación. Se indica como nota al pie de página; “Actividades de capacitación pertinente que proporcionan herramientas a los funcionarios para la promoción, según los artículos 36 y 37 del DS/69 del M. Hacienda”, lo siguiente: La institución deberá garantizar que exista la debida difusión de los procesos de promoción al interior del Servicio, a través de correo electrónico y la publicación de avisos en los lugares más visibles y concurridos de sus dependencias.
	B. Los servicios deberán asegurar, según criterios y condiciones uniformes, un igual acceso a la formación y capacitación, sin que existan discriminaciones de ningún tipo.	PMG de Capacitación. Requisitos Técnicos - Etapa II – Plan Anual de Capacitación. Mecanismo de acceso de la información relacionada al proceso de capacitación y a las actividades de capacitación a realizar en el periodo, el que deberá evitar discriminaciones de cualquier tipo.
	C. Las acciones de capacitación deberán desarrollarse dentro de la jornada de trabajo, salvo que, por circunstancias extraordinarias y no previsibles, ello resultare imposible. En este último caso, se deberá conciliar con el jefe directo la forma en la que se facilitará el acceso a la capacitación.	PMG de Capacitación. Requisitos Técnicos - Etapa III – Ejecución del Plan de Capacitación. Realización de las actividades de capacitación dentro de la jornada laboral, registrando las actividades de capacitación no desarrolladas en la jornada laboral y las causas de esto.
	D. Se deberá instar a que los comités bipartitos de capacitación incluyan temáticas como “la no discriminación e igualdad de oportunidades” en su plan anual de capacitación.	PMG de Capacitación. Requisitos Técnicos - Etapa II Plan de Capacitación. Identificación de actividad(es) de capacitación que incluya(n) temáticas de no discriminación e igualdad de oportunidades.

DIRECTRIZ DEL CBPL	ELEMENTO DE LA DIRECTRIZ DEL CBPL	CUMPLIMIENTO DE ELEMENTOS DEL CBPL – ASOCIADO A PMG (Once (11) elementos del CBPL, total o parcialmente cubiertos)
4. Condiciones de Trabajo	E. Se deberán diseñar e implementar, en conformidad a la ley 16.744, medidas de prevención de riesgos que permitan mejorar las condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo.	Sistema PMG - Higiene - Seguridad y Mejoramiento de ambientes de trabajo. Requisitos Técnicos - Etapa I, II, III y IV.
6. Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares	C. Propender, de forma que sea compatible con las necesidades del servicio, que tanto la organización de los procesos de trabajo como la participación en actividades de capacitación no impidan o restrinjan el cumplimiento de las responsabilidades parentales.	PMG de Capacitación. Requisitos Técnicos - Etapa III Ejecución del Plan Anual de Capacitación. Realización de las actividades de capacitación dentro de la jornada laboral, registrando las actividades de capacitación no desarrolladas en la jornada laboral y las causas de esto.
7. Prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo.	A. Deberá difundirse regularmente entre el personal, lo que se entiende por acoso laboral entre pares y entre jefaturas y colaboradores. Igualmente, el departamento de recursos humanos o el que haga sus veces, deberá designar un persona responsable de canalizar las denuncias de quienes se sientan víctimas de acoso laboral, entendiendo por éste, cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.	PMG de Capacitación. Requisitos Técnicos - Etapa II Plan Anual de Capacitación. Identificación de actividad(es) de capacitación que difundan la normativa sobre acoso sexual en el trabajo e información sobre acoso laboral, a modo de prevención de estas prácticas en el servicio.
	B. Deberán diseñarse medidas especiales destinadas a difundir la normativa sobre acoso sexual entre todos los trabajadores. Asimismo, las departamento de recursos humanos o el que haga sus veces, deberán designar a una persona responsable, para que con los resguardos de privacidad necesarios, recoja las inquietudes o denuncias concretas vinculadas a esta materia.	PMG de Capacitación. Requisitos Técnicos - Etapa II Plan Anual de Capacitación. Identificación de actividad(es) de capacitación que difundan la normativa sobre acoso sexual en el trabajo e información sobre acoso laboral, a modo de prevención de estas prácticas en el servicio.
	C. Los departamentos de recursos humanos o los que hagan sus veces, deberán efectuar acciones de capacitación y sensibilización permanente, de carácter preventivo, respecto de las conductas señaladas en los numerales anteriores.	PMG de Capacitación. Requisitos Técnicos - Etapa II Plan Anual de Capacitación. Identificación de actividad(es) de capacitación que difundan la normativa sobre acoso sexual en el trabajo e información sobre acoso laboral, a modo de prevención de estas prácticas en el servicio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Constitución Política de la República de Chile. Decreto N°100/2005 del Ministerio Secretaria General de la Presidencia, que Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile.2005.
2. Documento interno DNSC. "Contenido, fundamento institucional y sistema garantizador de las directrices presidenciales de buenas prácticas laborales. Pantoja B. Rolando. 2007.
3. Código del Trabajo. DFL N° 1/2002 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo.2002.
4. Convenio de la Organización internacional del Trabajo (OIT) N° 100, sobre igualdad de remuneración.1951.
5. Convenio OIT N° 103 Sobre la protección de la maternidad. 1952.
6. Convenio OIT N° 111 Sobre la discriminación (empleo y ocupación). 1958.
7. Convenio OIT N° 156 Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. 1981.
8. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). 1989.
9. Instructivo Presidencial N° 14 sobre acoso sexual en la administración pública. 2005.
10. Ley N° 16.744. Establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. 1996.
11. DFL. 29/2004 del Ministerio de Hacienda, que Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.2004.
12. DFL 1/19.653 del Ministerio Secretaria General de la Presidencia, que Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de bases Generales de la Administración del Estado.2003.
13. Ley N° 19.882. Regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica. 2003.
14. Ley N° 20.005. Tipifica y sanciona el acoso sexual. 2005.
15. Orientaciones para la Prevención del Acoso Laboral en los Servicios Públicos. DNSC, 2008.
16. DS N° 69/2004 del Ministerio de Hacienda. Reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo.2004.
17. Ley 20.348. Resguarda el Derecho a la Igualdad de Remuneraciones. Publicada 18 junio 2009.
18. Requisitos Técnicos y Medios de Verificación. Programa de Mejoramiento de la Gestión. 2009.
19. www.serviciocivil.cl
20. www.comunidad.serviciocivil.cl
21. www.sernam.cl
22. www.bcn.cl (Normativa nacional - Biblioteca del Congreso Nacional).
23. www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm (Convenios de la OIT).
24. www.bcn.cl/lc/tinterna/index_html (Tratados Internacionales).

www.serviciocivil.cl