



ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LLANQUIHUE
DEPARTAMENTO DE SALUD

DECRETO ALCALDICIO N° - 2.236.- /

REF. : Certificado de Acuerdo N° 5/12/18 de 20.04.18,
Secretario Municipal (S)

MAT.: Se indica.

LLANQUIHUE, 24 de Abril del 2018

VISTOS:

1. Las facultades que confiere la Ley N° 18.695 "Orgánica Constitucional de Municipalidades"; cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 1-19704 de 2006, emanado del Ministerio del Interior.
2. Lo dispuesto en la Ley N° 18.883 "Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales".
3. La Ley N° 19.280 de fecha 16 de Diciembre de 1993, que establece normas sobre plantas del personal municipal.
4. La Resolución N° 1.600 de 30.10.2008 de Contraloría General de la República, publicado en el Diario Oficial del 06 de Noviembre de 2008, que fija normas sobre exención del Trámite Toma de Razón.
5. El D.F.L. N° 237- 19.321 de 08 de Agosto de 1994, adecua, modifica y establece Planta de Personal de la Municipalidad de Llanquihue.
6. La Ley N° 18.700 Ley Orgánica Constitucional sobre votaciones populares y escrutinios.
7. El Of. Ord. N° 1562 de 15 de Noviembre del 2016, donde se remite fallo de la sentencia de calificación, proclamación y Acta Complementaria, dictada por el Tribunal Electoral Regional Décima Región Los Lagos, recaído en la causa Rol. 152-2016-P-A, sobre Elecciones de Alcaldes 2016, correspondiente al Candidato Sr. Víctor Rubén Angulo Muñoz.
8. El Acta de Proclamación constituida con fecha 01 de noviembre del 2016 del Tribunal Electoral Regional Décima Región de Los Lagos, donde se Proclama como Alcalde de la Comuna de Llanquihue a Don Víctor Rubén Angulo Muñoz.
9. La Sesión Ordinaria N° 1 de instalación del Honorable Concejo Municipal de Llanquihue 2016-2020, celebrada el día 06 de Diciembre del 2016, en el cual el Alcalde Electo, Jura observar la Constitución y las Leyes y cumplir con fidelidad las funciones de su cargo de conformidad a los artículos 83 y 84 de la Ley N° 18.695 "Ley Orgánica Constitucional de Municipalidad.

CONSIDERANDO:

- 1.- Ley N° 18.695 "Ley orgánica Constitucional de Municipalidades", modificada por la Ley N° 19.704 del 2002.
- 2.- El D.F.L. N° 1-3063 del Ministerio del Interior de 1980.
- 3.- Ley N° 19.378 "Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal", publicada en D. O. N° 35.143 de 13.04.95.
- 4.- Certificado de Acuerdo N° 5/12/18 de 20.04.18, Secretario Municipal (S)

DECRETO:

- 1.- APRUEBANSE LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS DE PROCEDIMIENTOS DEL DESAM, A CONTAR DE LA FECHA DE EMISION DEL PRESENTE DECRETO ALCALDICIO LOS CUALES FUERON REVISADOS Y AUTORIZADOS POR CONCEJO MUNICIPAL Y DIFUNDIDOS A TODO EL PERSONAL DEL DESAM LLANQUIHUE :

- ✓ MANUAL DE DERECHOS Y DEBERES PARA FUNCIONARIOS.
- ✓ MANUAL DE USO Y RESGUARDO DE BIENES FISCALES.
- ✓ MANUAL DE BUEN TRATO Y PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL.
- ✓ MANUAL LA GESTION DE CORRESPONDENCIA
- ✓ REGLAMENTO DE USO DE VEHICULOS FISCALES.
- ✓ REGLAMENTO DE ADQUISICIONES.

- 2.- DESIGNESE COMO RESPONSABLE PARA FISCALIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL MANUAL O REGLAMENTO SEÑALADO AL SIGUIENTE FUNCIONARIO :

- | | |
|-----------------------------|---|
| ✓ JORGE YAÑEZ TORRES | MANUAL DE DERECHOS Y DEBERES PARA FUNCIONARIOS |
| ✓ LUISA A. CUEVAS HERNANDEZ | MANUAL DE USO Y RESGUARDO DE BIENES FISCALES. |
| ✓ BERNARDITA GARCIA OYARZUN | MANUAL DE BUEN TRATO Y PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL. |
| ✓ MARISA DIAZ VELASQUEZ | MANUAL LA GESTION DE CORRESPONDENCIA |
| ✓ MAURICIO JIMENEZ CAAMAÑO | REGLAMENTO DE USO DE VEHICULOS FISCALES. |
| ✓ ISABEL OVANDO MANCILLA | REGLAMENTO DE ADQUISICIONES. |

3. CUALQUIER MODIFICACION SE INCORPORARA CON UN DOCUMENTO DE LA MISMA NATURALEZA, SIGUIENDO LA TRAMITACION PREVIA.

4.- EL PRESENTE DECRETO ALCALDICIO FORMA PARTE INTEGRANTE DEL PLAN DE MEJORA DEL DESAM LLANQUIHUE CON CONTRALORIA REGIONAL LOS LAGOS.

ANÓTESE, REGÍSTRESE, COMÚNIQUESE Y ARCHIVASE.


ILUSTRE MUNICIPALIDAD
SECRETARÍA
MUNICIPAL

JAVIER PAREDES VILLEGAS
SECRETARIO MUNICIPAL (S)


ILUSTRE MUNICIPALIDAD
ALCALDE

VICTOR ANGULO MUÑOZ
ALCALDE

Distribución: Decretos Alcaldicios / Archivo Plan de Mejora / Archivo Desam.

VAM/PFM/GCS/JPV/BA/MDV

**REPÚBLICA DE CHILE
MUNICIPALIDAD DE LLANQUIHUE
CONCEJO MUNICIPAL**

**CERTIFICADO DE ACUERDO DEL H. CONCEJO MUNICIPAL DE LLANQUIHUE
SESION ORDINARIA N° 12 CELEBRADA EL 19.04.2018**

El Secretario Municipal (S) que suscribe certifica y da fe, que en sesión ordinaria del H. Concejo Municipal de Llanquihue, celebrada el día Jueves 19 de Abril del año 2018, por mayoría de los concejales se logró el siguiente acuerdo:

ACUERDO N° 5/12/18 Conforme Art. N° 85, letra l) Ley N° 18.695 por mayoría de los concejales asistentes a la sesión.

El Concejo Municipal de Llanquihue, por mayoría de los concejales asistentes a la sesión, acuerda aprobar los Manuales de Procedimientos del DESAM de " La Gestión de Correspondencia", " De Derechos y Deberes para Funcionarios", "De Uso y Resguardo de Bienes Fiscales" y "De Buen Trato y Prevención del Acoso Laboral y Sexual" También se aprobaron el Reglamento de " Uso de Vehículos Fiscales" y el Reglamento " De Adquisiciones".

Lo que certifico, para todos efectos legales y administrativos del Departamento de Salud Municipal, Departamento de Finanzas , Unidad de Control , Unidad Jurídica, SECPLAN, así como para todos los fines que se estimen pertinentes.

En Llanquihue, a 20 días de Abril del año 2018.



MARINA VERA URIBE
Secretario Municipal (S)
Secretario Concejo Municipal





**MANUAL DE BUEN TRATO
Y PREVENCIÓN
DEL ACOSO LABORAL
Y ACOSO SEXUAL
DEL DESAM**

"Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas". Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19º, número 1º

INTRODUCCION

En el marco del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales, uno de los ejes fundamentales dentro de la función pública es propender al desarrollo de derechos, condiciones y ambientes laborales dentro de una política de gestión de personas. En esta misma línea, el Depto. de Salud de la Ilustre Municipalidad de Llanquihue, ha considerado la importancia de promover el buen trato laboral y relaciones interpersonales positivas, entre todos los funcionarios sin importar su estamento, jerarquía o calidad contractual. A continuación se presenta un manual de Buen Trato Laboral, que recoge las aspiraciones que debieran orientar el comportamiento de todos los integrantes del Depto. de Salud, Cesfam Los Volcanes y Postas Rurales. Para el desarrollo de este Manual, se consideró normativa vigente, que entrega lineamientos iniciales sobre el buen trato laboral y las obligaciones de la institución y sus trabajadores en esta temática; entre ellos, el Instructivo Presidencial de Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, la Estrategia Nacional de Salud, el Convenio de Desempeño de Alta Dirección Pública, el COMGES 16 de MINSAL sobre Planes de Calidad de Vida Laboral, y la Ley 16.744, entre otras. Asimismo, para favorecer la participación funcionaria, se sociabilizó el Manual a través de correo interno, para el conocimiento y distribución, así como también, recepcionar sus consideraciones. Asesoría Jurídica y Relaciones Laborales, así como de las Asociaciones de Funcionarios del establecimiento. Como producto de este trabajo participativo, se generó un Manual de Buen Trato Laboral del Depto. de Salud Municipal, que tiene como objetivo entregar los lineamientos para promover el buen trato entre todas sus trabajadoras y trabajadores, independiente de su nivel jerárquico, estamento o calidad contractual, para facilitar relaciones interpersonales positivas, ambientes laborales saludables y factores psicosociales protectores cuya única mirada es la aspiración de construir un mejor lugar para trabajar, caracterizado por un trato respetuoso y digno, así como protector de sus funcionarios.

Antecedentes Institucionales

A continuación se señalan los principales antecedentes institucionales, que entregan orientaciones para la promoción del buen trato laboral en las instituciones públicas.

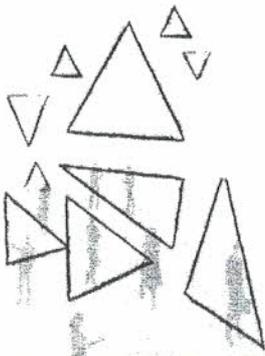
- a) Instructivo Presidencial N°001 de 2015 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado; el que busca promover derechos, condiciones y ambientes laborales saludables en las instituciones públicas.
- b) Convenio de Desempeño de Alta Dirección Pública: Indicador 2.2 Acciones para la promoción del buen trato laboral.
- c) COMGES 16 MINSAL Sobre Planes de Calidad de Vida Laboral en los Servicios de Salud del país.
- d) Estrategia Nacional de Salud: Objetivo Estratégico 7.3 sobre aumentar y mejorar la dotación de recursos humanos en el sector salud.
- e) Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales que tiene como objetivo identificar la presencia y nivel de exposición a riesgos psicosociales al interior de una organización y definir medidas de mitigación con el fin de proteger la vida y la salud de los trabajadores que se desempeñan en la institución
- f) Programa Nacional de Trabajo Decente (OIT): Su objetivo es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Antecedentes Normativos

En este apartado, se mencionan los antecedentes normativos y/o el marco legal que regula los derechos que las personas tienen, así como las condiciones de protección de la salud y seguridad de los trabajadores que la institución tiene el deber de proveer.

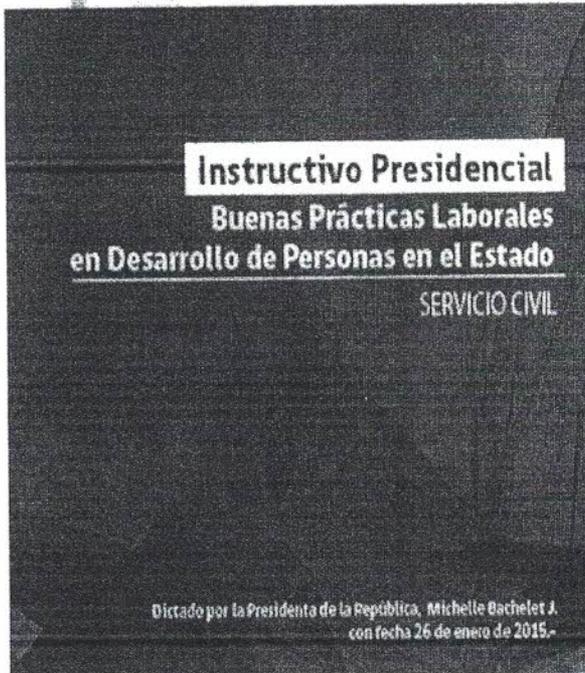
- a) Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículo 1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.
- b) Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19º, número 1º que establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”; número 2º “la igualdad ante la ley” y número 3º “la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos”.
- c) DFL 1 del Ministerio de Salud del 24 de abril de 2006 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley n° 2.763, de 1979 y de las leyes n° 18.933 y n° 18.469.
- d) Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52º, que instruye el Principio de probidad administrativa, es decir, la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, ya que las conductas constitutivas de acoso y maltrato representan una infracción a este principio.
- e) Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual (Artículo 84 letra L) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (Artículo 84 letra M).
- f) Ley N° 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- g) Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código del Trabajo.
- h) Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- i) Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación, que mediante su artículo 15º incorpora modificaciones en los artículos 84 letra l) y 125 letra b) del Estatuto Administrativo.

Instructivo Presidencial



El 26 de enero de 2015, la Presidenta de la República Michelle Bachelet firmó el Instructivo Presidencial N°1 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, definiendo la agenda 2015 - 2018 que en esta materia, deberán desarrollar los servicios públicos.

El Instructivo Presidencial compromete a los servicios públicos a avanzar decididamente en la generación de mejores políticas y prácticas de gestión de personas, con el propósito de generar un mejor Empleo Público, y de este modo fortalecer el aporte que los funcionarios y funcionarias realizan para el cumplimiento de la función pública y, a la satisfacción de la ciudadanía.



AMBIENTES LABORALES

Las instituciones públicas deberán desarrollar acciones para generar ambientes laborales que, basados en el respeto y buen trato, favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejora de desempeño de las personas que en ellas trabajan.

Acoso Sexual

Definición

“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ellas, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Ley N° 20.005.

Acoso Laboral

Definición

“Acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, que tenga como resultado para el o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Ley N° 20.607.

MALTRATO LABORAL

- Conducta es generalizada.
- Acción evidente.
- No existe un objetivo común.
- Agresión esporádica.
- Afecta la dignidad de las personas.
-

ACOSO LABORAL

- Conducta es selectiva.
- Acción silenciosa.
- Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s.
- Hostigamiento reiterado.
- Afecta la dignidad de las personas.

Para ejercer violencia destructiva del tipo «acoso» se requiere asimetría de poder, lo que no es sinónimo de jerarquía. Las sociedades –a través de sus medios de reproducción cultural– suelen naturalizar la violencia.

Estatuto Administrativo:

Prohíbe a todo funcionario: *“realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. (Artículo 84 letra I). Establece por remisión (a su artículo 84 letra I), que las conductas de acoso sexual y laboral son una causal de destitución, puesto que al enumerarlas se asocia específicamente la sanción de destitución. (Artículo 125 inciso 3)*

Instancias de protección.

Víctimas de Violencia Organizacional

1. Procedimiento disciplinario ante denuncia de acoso (Denuncia, Investigación y Sanción).
2. Reclamo, Queja o Denuncia ante Contraloría. (Ante vicios de legalidad).
3. Recurso de Protección ante Corte de Apelaciones (Derechos Fundamentales).
4. Querrela ante Tribunales (En caso de delito).
5. Demanda civil ante Tribunales (Por daño moral y/o patrimonial).
6. Acción de Tutela Laboral en Tribunales laborales (Protección de Derechos Fundamentales).

Principio de probidad administrativa

“Observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular”.

Principio básico de la Administración Pública, respecto del cual una conducta constitutiva de acoso representa una infracción.

Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52º

Contexto y fenómeno - Violencia Organizacional

- Afecta a la dignidad de millones de personas en el mundo.
- Constituye una importante fuente de discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo.
- Afecta la eficiencia y la eficacia de la organización.
- Tematizar la violencia implica tomar posición, lo cual siempre tiene implicancias prácticas.

Misión y Visión del Depto. de Salud

MISIÓN

Somos un equipo humano de Salud Familiar, multidisciplinario, comprometido, cohesionado, empático y capacitado. Nuestros principales esfuerzos y desafíos están dirigidos a garantizar una atención oportuna, integral, continua, equitativa, inclusiva, eficaz, con respeto hacia su cultura y creencias, amable con la persona, la familia y la comunidad, a través de actividades asistenciales, de promoción y prevención, con énfasis en el autocuidado, haciéndoles partícipes en su recuperación y posterior mantención de su estado de salud en beneficio de una mejor calidad de vida.

VISIÓN

Ser una Red de Centros de Atención Primaria, líderes en calidad de atención, destacado por la excelencia en el servicio, con altos estándares de eficiencia y eficacia, capacitados y comprometidos en contribuir a mejorar la calidad de vida de nuestros usuarios, integrando la interculturalidad, capaces de responder a las necesidades de la población a cargo y fomentando la articulación de redes intersectoriales a través de procesos participativos incorporando al usuario interno y externo, su familia y la comunidad.

Valores para la promoción del buen trato laboral en el DEPTO. DE SALUD.

A continuación se señalan los valores que caracterizarían la conducta de los trabajadores y trabajadoras del Servicio de Salud en para la promoción del buen trato laboral:

RESPECTO: Contribuir al mantenimiento de un ambiente de trabajo cordial y amable, reconociendo y aceptando los derechos y las diferencias de las demás personas, cumpliendo de manera oportuna con las responsabilidades establecidas y brindando un trato considerado y cortés a las personas con las que día a día nos relacionamos, principalmente nuestros compañeros y usuarios.

COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO: Apoyamos las relaciones que fomentan la cooperación y colaboración dentro de los grupos, la comunidad funcionaria y otras instituciones que podrían ayudarnos a entregar un mejor servicio a la ciudadanía. Esta colaboración debe caracterizarse por un trato respetuoso, empático, por una comunicación efectiva, el apoyo mutuo y por la creación de acuerdos constructivos.

LIDERAZGO POSITIVO: Todos podemos ser líderes positivos, independiente de la posición jerárquica en la institución. Significa cultivar un clima positivo, desarrollar relaciones, mantener la comunicación y, por último, crear en los demás, una percepción de sentido y significado positivos de su trabajo; guiando a otros hacia una meta común y creando un ambiente en el cual todos los miembros del grupo nos sintamos activamente involucrados en todas las actividades.

PROBIDAD : Mantenemos una conducta intachable, desempeño veraz y leal de la función pública encomendada; asumiendo con compromiso nuestro rol de funcionarios públicos, procurando mantener los más altos estándares de transparencia y probidad en todos nuestros actos, con tal de promover un sistema de salud más cercano, flexible y abierto a las personas.

EFICIENCIA : Nos interesa hacer el trabajo en forma correcta y oportuna, alcanzando tareas, programas y objetivos por medio de la optimización de los recursos disponibles, sin errores, pérdidas de tiempo, ni desperdicio de materiales, alcanzando el resultado esperado.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN: Respetamos y reconocemos la diversidad ideológica, política, religiosa, de nacionalidad, cultural, sexual y de género. De esta manera valoramos las diferentes identidades personales y culturales como parte de una sociedad plural y diversa.

Declaración de principios en torno a las trabajadoras y trabajadores

Las trabajadoras y trabajadores constituyen el principal valor del Depto. de Salud, representan el recurso más importante para el cumplimiento de su misión y objetivos, por lo tanto la institución fomentará y promoverá su desarrollo, salud, bienestar y calidad de vida laboral, desde una perspectiva integral, en un ambiente de respeto mutuo, confianza, participación, equidad, igualdad de oportunidades y alto grado de compromiso con la institución y con los usuarios.

Declaración En Torno Al Buen Trato Laboral

El Depto. de Salud, lo conformamos los trabajadoras y trabajadores, Asociaciones de Funcionarios y Directivos, incluso personal externo que nos ayuda a tener las condiciones óptimas para enfocarnos en nuestro trabajo hacia la ciudadanía. Desde esta perspectiva, queremos construir un Servicio de Salud que promueva el buen trato en sus distintos ámbitos, y condiciones que mejoren nuestra calidad de vida laboral. Para el desarrollo de un trabajo adecuado y una convivencia apropiada entre los funcionarios y funcionarias, es necesario que cada uno de nosotros nos comprometamos con el buen trato laboral y generemos conductas que promuevan ambientes de trabajos positivos y saludables. De este modo, queremos declarar y comprometernos con lo siguiente:

1. Nos comprometemos a promover condiciones y ambientes de trabajo saludables.
2. Propiciaremos una cultura del buen trato laboral en todos sus trabajadores incluyendo los diferentes estamentos, calidades jurídicas y jerarquía.
3. Suscitaremos un buen clima laboral al interior de la organización, mediante la implementación de acciones que lo fortalezcan y de mecanismos de evaluación periódicos que entreguen información suficiente para establecer planes de trabajo al respecto.
4. Promoveremos la igualdad de oportunidades y relaciones interpersonales basadas en la equidad, compañerismo, participación, respeto mutuo y no discriminación en materias relacionadas con el género, origen étnico, orientación sexual, creencias religiosas, entre otras.
5. Evitaremos efectuar cualquier descalificación personal o comentarios ofensivos, tanto las que provengan de las jefaturas como aquellas que se efectúen entre los compañeros y compañeras de trabajo, actuando de forma tolerante frente a las ideas de los demás y, en caso de desacuerdo, disintiremos con respeto.
6. Reconoceremos la conducción y el liderazgo que las jefaturas ejercen como un factor determinante para la efectiva construcción de una cultura de buen trato laboral, por lo que la Institución facilitará herramientas que les permitan ejercer un liderazgo positivo y motivador.
7. Generaremos instancias de reconocimiento a las personas y/o equipos que promuevan el buen trato laboral y que generen buenas prácticas laborales. Declaración en torno al Buen Trato Laboral.
8. En el Depto. de Salud se relevará el buen trato laboral en los distintos procesos asociados a las personas desde la selección, inducción, capacitación y desvinculación.

9. Promoveremos el desarrollo profesional y la capacitación de los funcionarios y funcionarias de la Institución.
10. Compartiremos la información, la experiencia y el conocimiento en beneficio del trabajo.
11. Seremos leales con nuestros compañeros y compañeras de trabajo, evitando la divulgación de comentarios u opiniones sobre la actuación de otras personas.
12. Trataremos de cuidar a nuestros compañeros, coordinándonos efectivamente con nuestro equipo y jefatura, para no sobrecargar a algunos por sobre otros, avisando con anticipación nuestros feriados legales y días administrativos.
12. Realizaremos planes de comunicación permanentes, para promover el buen trato laboral.
13. Potenciaremos los canales formales de comunicación interna, asegurando información accesible, confiable y oportuna para todos los trabajadores.
14. Repudiaremos el acoso sexual y seguiremos los conductos legales para denunciar estas situaciones.
15. Rechazaremos el acoso laboral y cualquier conducta reiterada de agresión u hostigamiento laboral ejercida por la jefatura u otros compañeros de trabajo, que afecte el clima y la dignidad humana, aplicando los procesos de denuncia, investigación y sanción establecidos.
16. Buscaremos permanentemente formas de promover la compatibilización entre la vida laboral y la familiar, de acuerdo a las características del trabajo y la normativa legal vigente.
17. Generaremos acciones tendientes a mejorar la salud y seguridad de los trabajadores, encabezadas por los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, Comités de Riesgos Psicosociales y otros involucrados en la prevención y promoción de la salud.
18. En el SSMC se respetarán y promoverán los derechos de los y las funcionarias a participar en las Asociaciones de Funcionarios.
19. Fomentaremos y desarrollaremos actividades de vida sana, deportivas y de esparcimiento.
20. Preservaremos la información y los datos privados de los funcionarios y funcionarias a los que se tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en coherencia con lo expresado en la Ley de Transparencia N° 20.285.
21. Mantendremos un compromiso con la Salud Pública y con el cumplimiento de las normativas legales vigentes.

Sustentabilidad e Institucionalización

Por último, se señala a continuación el marco institucional que sustentará y le dará forma a las declaraciones propuestas en esta Política de Buen Trato Laboral, generando, ejecutando y evaluando acciones para generar condiciones que faciliten relaciones interpersonales positivas y saludables al interior Depto. de Salud.

1. Es deber del **DIRECTOR** del Cesfam Los Volcanes y de los establecimientos de la Red, promover y proteger los derechos de las trabajadoras y trabajadores, en un ambiente digno, asegurando el respeto íntegro a su persona, posibilitando una cultura del buen trato, así como prevenir, mejorar y/o perseguir situaciones, condiciones y acciones que atenten contra los derechos de los trabajadores en tanto personas.
2. Se generará **PROGRAMAS TRIMESTRAL DE PROMOCIÓN DEL BUEN TRATO LABORAL** y se propondrá a la autoridad para su autorización y asignación de recursos en caso que lo requiera y haya disponibilidad presupuestaria. La ejecución, supervisión y evaluación de estos programas serán responsabilidad de los actores que se defina. Estos Programa deben reflejar el espíritu de esta Política de Buen Trato Laboral y contar con el respaldo de la autoridad administrativa y aprobada por Resolución Exenta.

PROGRAMA SEMESTRAL DE PROMOCIÓN DEL BUEN TRATO LABORAL

- **I SEMESTRE: TALLER Y CAPACITACION EN CLIMA LABORAL, A TRAVES DE ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD**, PARA EL 29 DE JUNIO DEL 2018. Jornada de 4 Hrs., en recinto de la ACHS, para el 100
- **II SEMESTRE - TALLERES DE AUTOCUIDADO**
Se Postula Fondo del 2% "Comunidad Activa", Gobierno Regional Los Lagos, para obtener recursos y financiar la Actividad de "Jornadas de autocuidado de salud Mental para Mujeres de Llanquihue". (con Maria José Rosellot)
- **DURANTE EL I y II SEMESTRE** una vez sociabilizado y decretado el Manual se entregará volante con los **Valores** para la promoción del Buen Trato y las **Declaración de Principios y Declaración en Torno al Buen Trato**, para todos los funcionarios con el fin de internalizarlas.