



## ACTUALIZA PLAN DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO AÑO 2023.

RESOLUCIÓN EXENTA N°: **NC-01984/2023**

Santiago, **martes, 11 de julio de 2023**

VISTOS:

1. El Decreto con Fuerza de Ley N°1-19.653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
2. El Decreto con Fuerza de Ley N°29, del Ministerio de Hacienda, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo;
3. La Ley N°19.712 del Deporte;
4. La Resolución N°06, de 2019 de la Contraloría General de la República;
5. El Decreto Supremo N°4 de 2023, del Ministerio del Deporte que nombra al Sr. Israel Castro como Director Nacional del Instituto Nacional de Deportes de Chile;
6. La Resolución Afecta N°1 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que Aprueba Normas de Aplicación General en materias de Gestión y Desarrollo de Personas, a todos los servicios públicos, conforme la facultad establecida en el Artículo 2°, letra Q) de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N°19.882;
7. La Resolución Exenta N° 4099 de 2017, que aprueba la Política de Gestión de Personas del IND;
8. La Resolución Exenta NC-03103/2022 que aprueba el Plan Anual de Buenas Prácticas Laborales con Perspectiva de Género 2022;



#### CONSIDERANDO:

1. Que, el Instituto Nacional de Deportes de Chile, IND, creado por la Ley N° 19.712, es un servicio público funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, a quien corresponde ejecutar la política nacional de deporte, para lo cual podrá ejecutar las acciones y ejercer las facultades que sean necesarias para el cumplimiento de los fines que la ley le asigna, pudiendo al efecto celebrar convenios con personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, de derecho público o privado.
2. Que, la Resolución N° 1 de 2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba Normas de Aplicación General en materias de Gestión y Desarrollo de Personas a todos los Servicios Públicos, entre cuyas materias se encuentran aquellas relacionadas con los Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral, las cuales se encuentran reguladas en su Título VII.
3. Que, considerando la elaboración del Plan Anual de Buenas Prácticas Laborales con Perspectiva de Género del año 2022, el cual identifica líneas de acción para la estructuración del Plan y que requieren ser implementadas nuevamente para el año 2023, a través de la identificación de actividades relevantes tanto de continuidad como nuevas que permitan el cumplimiento de los objetivos del Programa de Mejoramiento de la Gestión en materia de Género, hace necesaria la actualización de dicho Plan para el año 2023.

#### RESUELVO:

1. APRUÉBESE, la actualización del Plan de buenas Prácticas Laborales con Perspectiva de Género año 2023, el cual forma parte integrante de esta Resolución:

#### PLAN DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

##### I. INTRODUCCIÓN

En el marco del cumplimiento de las Normas de Aplicación General en materias de Gestión y Desarrollo de Personas impartidas por la Dirección Nacional del Servicio Civil busca, en el ámbito de la Calidad de Vida, implica que los Servicios Públicos desarrollen acciones en el ámbito de la calidad de vida en el trabajo y la generación de ambientes laborales saludables para promover el buen trato y la mejora continua en los niveles de satisfacción, bienestar físico, psicológico y social de los funcionarios/as y trabajadores/as en su labor y entorno de trabajo.

Por ello, la formulación de acciones en torno al Buen Trato es primordial para fortalecer las relaciones interpersonales y generar ambientes laborales saludables, avanzando con ello hacia una igualdad de género entre hombres y mujeres, tanto en derechos como oportunidades y la eliminación de prácticas discriminatorias, generando las condiciones laborales adecuadas para el normal ejercicio de la función pública.



## II. OBJETIVO DEL PLAN DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Desarrollar acciones dirigidas a funcionarios/as y trabajadores/as del IND que permitan facilitar las relaciones interpersonales y la generación de ambientes de mutuo respeto entre hombres y mujeres, contribuyendo al establecimiento de una cultura organizacional que fortalezca la diversidad, los entornos laborales saludables, la igualdad de derechos y oportunidades, la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad, aportando siempre hacia la disminución de brechas, inequidades y barreras de género.

## III. ESTRUCTURA DEL PLAN DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El Plan de Buenas Prácticas Laborales con Perspectiva de Género cuenta con tres líneas de acción, las que se pasan a detallar a continuación:

1. Implementación de acciones para la promoción de la Responsabilidad compartida en el hogar y la familia, igualdad de derechos, oportunidades y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad.
2. Actividades de fortalecimiento del Buen Trato, disminución de las brechas de Género y Diversidad.
3. Implementación de actividades de prevención, educación y sensibilización que fomenten entornos laborales saludables y de autocuidado.

## IV. METODOLOGÍA DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

De acuerdo con las líneas de acción antes señaladas, la estructuración de las actividades contempladas en el presente Programa contiene las siguientes consideraciones:

- Línea de acción N°1: Implementación de acciones para la promoción de la Responsabilidad compartida en el hogar y la familia, igualdad de derechos, oportunidades y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad.  
Comprende las acciones que permitan promover la difusión de orientaciones para salvaguardar los entornos laborales saludables o capacitaciones que estén en la misma línea de trabajo, junto con disponibilizar en plataforma e learning contenidos relacionados con la inducción y recursos educativos en materia de género y/o diversidad y/o inclusión.



- Línea de acción N°2: Actividades de fortalecimiento del Buen Trato, disminución de las brechas de Género y Diversidad.  
Comprende aquellas acciones como planificar la elaboración de Boletines de género y conductas vulneratorias y la generación de otras acciones o instancias de formación educacional o de difusión en materias de género, tales como equidad, diversidad o liderazgo con enfoque de género. Estas actividades serán desarrolladas por las áreas de Gestión de Personas, Planificación y Control de Gestión y la Unidad de Prevención de Conductas Vulneratorias e Igualdad de Género.
  
- Línea de acción N°3: Implementación de actividades de prevención, educación y sensibilización que fomenten entornos laborales saludables y de autocuidado.  
Comprende acciones como Operativos de Salud de la Unidad de Bienestar y Calidad de Vida como también la difusión de material educativo a través del correo institucional para la sensibilización en estas temáticas.

Recomendaciones Generales para la implementación:

- Se podrá recurrir al apoyo de otras instituciones del Estado, que cuenten con especialidad en la materia a requerir o relatores habilitados técnicamente para coordinar la realización de talleres, charlas o exposiciones que se comprometan en el Plan.
  
- Hacer uso de las herramientas comunicacionales que posee la institución para la difusión, en la ejecución de las actividades como lo es intranet, correo electrónico, diarios murales, etc.

#### **v. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

El seguimiento de la ejecución el Plan estará a cargo conjuntamente entre el Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, la Unidad de Conductas Vulneratorias e Igualdad de Género y la Unidad de Planificación y Control de Gestión. Sin embargo el desarrollo de cada actividad se asignará de acuerdo a la pertinencia técnica, cuyo detalle se refleja en el punto VI junto con la fecha de implementación de cada actividad.



La evaluación del Plan se medirá mediante el siguiente indicador:

Nº	INDICADOR	FORMULA DE CALCULO	FRECUENCIA DE MEDICION	META	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
1	Porcentaje de Actividades del Plan de Buenas Prácticas Laborales realizadas, en año t.	$(\text{Total de actividades del Plan de Buenas Prácticas Laborales realizadas año t} / \text{Total actividades del Plan de Buenas Prácticas Laborales programadas año t}) * 100$	Anual	100%	Documentación de respaldo de cuenta de la realización de la/s actividad/es, de acuerdo a lo establecido en el Plan.

A partir de la disponibilidad presupuestaria y los resultados de la medición de los indicadores antes señalados el Plan de Buenas Prácticas Laborales podrá ser modificado y/o actualizado durante su periodo de vigencia.

## VI PLAN DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

LÍNEA DE ACCIÓN ASOCIADA	Nº	ACTIVIDAD/ACCIÓN	PERIODO DE EJECUCIÓN	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	NOTA EXPLICATIVA	ALCANCE
Formalización de acciones de Compromiso Institucional en materia de Buen trato y promoción de la Responsabilidad compartida en el hogar y la familia.	1	Elaboración de propuesta de Política de Trabajo Remoto y presentación de la propuesta al Director Nacional	Segundo semestre 2023	Propuesta de Política de Trabajo Remoto remitido al Director Nacional.	Dpto. de Gestión y Desarrollo de las Personas.	La elaboración de este documento tiene por objetivo permitir que funcionarios y funcionarias puedan efectuar trabajo remoto sin necesidad de concurrir presencialmente, incorporando perspectiva de género en la propuesta, para contribuir a mejorar la Calidad de Vida y favorecer la Conciliación de la vida personal y familiar.	NACIONAL
	2	Difusión participación Programa a "+Mujeres, Liderazgo para el sector público" del Servicio Civil.	Segundo semestre 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difusión de la Actividad</li> <li>Registro de participantes.</li> </ul>	Dpto. de Gestión y Desarrollo de las Personas.	El objetivo de este programa de Mentoría es fortalecer e incrementar el desarrollo profesional, habilidades y participación de mujeres en cargos de mayor responsabilidad y dirección.	NACIONAL
	3	Elaboración de contenidos digitales para su disponibilidad permanente en la plataforma virtual del IND en temáticas como Género y/o Diversidad y/o Inclusión.	Segundo Semestre 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cápsula digital con contenidos en alguna de las temáticas señaladas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dpto. de Gestión y Desarrollo de las Personas.</li> <li>Unidad de Conductas Vulneratorias y Equidad de Género.</li> <li>Departamento de Comunicaciones</li> </ul>	El objetivo de la elaboración de contenidos se orienta a entregar información de manera permanente respecto de las temáticas de Género y/o Diversidad y/o Inclusión, a fin de ser utilizado en instancias tales como Inducción o reinducción al Servicio como profundización en la materia para un grupo objetivo.	NACIONAL



LÍNEA DE ACCIÓN ASOCIADA	N°	ACTIVIDAD/ACCIÓN	PERIODO DE EJECUCIÓN	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	NOTA EXPLICATIVA	ALCANCE
Actividades de fortalecimiento del Buen Trato, disminución de las brechas de Género y Diversidad.	4	Elaboración de Boletines digitales con temas vinculados al Género y Conductas Vulneratorias.	Segundo Semestre 2023	Boletín digital de Género y Conductas Vulneratorias.	Unidad de Conductas Vulneratorias y Equidad de Género.	El objetivo de esta publicación es revisar elementos vinculados al género y a las conductas vulneratorias, con la idea de entregar herramientas para el análisis y comprensión de las desigualdades que se manifiestan en el ámbito laboral y social, además de visualizar las discriminaciones y brechas de género.	NACIONAL
	5	Ejecución del curso Género, Diversidad, Comunicación y Sociedad.	Segundo semestre 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de la actividad</li> <li>Registro de Participantes</li> </ul>	Dpto. de Gestión y Desarrollo de las Personas.	La ejecución de este curso busca conocer, comprender y caracterizar el concepto de diversidad de género en el contexto de la construcción de una sociedad más igualitaria y equitativa. Debatir sobre los aportes personales y grupales para avanzar hacia la eliminación de los roles de género asignados por la sociedad a cada sexo, los que sirven de fundamento para la desigualdad, manifestado por sobre todo en la división sexual del trabajo y la exclusión de los espacios de poder. Con ello, se espera avanzar a la generación de una cultura organizacional basada en la igualdad de género y reconocimiento de la diversidad, sexo genérico, a fin de aplicarlos en la relación de nuestros funcionarios/as con los beneficiarios/as, usuarios/as y personas de género no conforme.	NACIONAL
	6	Elaboración de Protocolo de actuación ante hechos de Violencia Organizacional Externa y presentación del documento al Director Nacional.	Segundo semestre 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propuesta de protocolo de actuación ante hechos de Violencia Organizacional Externa remitido al Director Nacional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dpto. de Gestión y Desarrollo de las Personas.</li> <li>Unidad de Conductas Vulneratorias y Equidad de Género.</li> </ul>	La elaboración de este documento tiene por objetivo la prevención, actuación y adecuada respuesta ante posibles situaciones conflictivas, de amenazas, agresiones, y/o vandalismo en el lugar de trabajo, ejercidas por algún/a usuario/a o tercera persona, en contra de alguien que desempeñe funciones en el IND. Este documento, contendrá herramientas con acciones, que tienen por objetivo apoyar tanto la prevención como la adecuada actuación ante las situaciones ya planteadas.	NACIONAL



LÍNEA DE ACCIÓN ASOCIADA	N°	ACTIVIDAD/ACCIÓN	PERIODO DE EJECUCIÓN	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	NOTA EXPLICATIVA	ALCANCE
Actividades de prevención, educación y sensibilización que fomenten entornos laborales saludables en el marco del Buen Trato Laboral.	7	Difusión de instancias de autocuidado y/u Operativos de Salud.	Segundo semestre 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión de actividad.</li> <li>• Registro de participantes</li> <li>• Fotografías.</li> </ul>	Unidad de Bienestar y Calidad de Vida	La ejecución podrá considerar el apoyo de instituciones públicas o privadas y/o de instituciones habilitados técnicamente para su ejecución. La actividad se desarrollará a nivel nacional, de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria. Estas instancias de autocuidado buscan fomentar la salud preventiva de hombres y mujeres, como parte de las acciones de conciliación de la vida laboral y familiar, considerando para ello la realización de Operativos de Salud o Charlas, dado que muchas veces se descuida el cuidado personal por el cuidado de terceros y la compatibilización con el trabajo.	NACIONAL
	8	Difusión permanente de información sobre entornos laborales saludables y/o Autocuidado.	Primer y segundo semestre 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Correos electrónicos, Boletines, infografías.</li> <li>• Difusión de la Actividad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidad de Bienestar y Calidad de Vida</li> <li>• Unidad de Gestión, Desarrollo y Relaciones Laborales</li> </ul>	La actividad tiene por objetivo efectuar difusión de las temáticas que abarcan los entornos laborales saludables y/o Autocuidado, ya sea mediante charlas, mailing masivo, Boletines, información en Intranet, entre otros.	NACIONAL

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

crr/LCC/RCM/FFC/MFC

ISRAEL CASTRO LOPEZ  
DIRECTOR NACIONAL

INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES DE CHILE



Documento firmado con Firma Electrónica Avanzada

Documento original disponible en: <https://ind.ceropapel.cl/validar/?key=26356258&hash=97f94>