



ANEXO 2 FORMULARIO DIAGNÓSTICO CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

I. ANTECEDENTES GENERALES

MINISTERIO	DE EDUCACIÓN
SERVICIO	DIRECCION DE BIBLIOTECAS, ARCHIVOS Y MUSEOS

RESPONSABLE 1 CÓDIGO BPL	SR. HUGO GARAY LEÓN
CARGO	SUBDIRECTOR DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
TELÉFONO DIRECTO	3605284
CORREO ELECTRÓNICO	hugo.garay@dibam.cl

RESPONSABLE 2 CÓDIGO BPL	SRA. CAROLINA MAILLARD MANCILLA
CARGO	JEFE DEPARTAMENTO RECURSOS HUMANOS
TELÉFONO DIRECTO	3605237
CORREO ELECTRÓNICO	carolina.maillard@dibam.cl

II. DIAGNÓSTICO POR COMPONENTES

1. PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

ELEMENTO	CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
El servicio aplica la normativa contenida en el DS. 69 (H), Reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo.	X		
El servicio aplica procedimientos basados en el mérito y la idoneidad, conocidos por los(as) funcionarios(as), para el ingreso de personal a contrata y honorarios.	X		A la fecha sólo para los cargos contrata.
El servicio determina perfiles de competencia, basados en las exigencias del cargo, excluyendo requisitos de carácter discriminatorio, tales como: sexo, estado civil, edad, domicilio u otros.	X		

ELEMENTO	CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
El servicio determina bases de concurso, fundadas en el perfil de competencias del cargo, sin contener	X		

sesgos ni lenguaje discriminatorio. Los instrumentos de selección definidos en las bases corresponderán a instrumentos integrativos y en ningún caso a mecanismos de carácter invasivo y/o discriminatorio			
El servicio define un formato de Currículum Vitae, en el que se solicitan sólo los apellidos del postulante, un número telefónico, casilla electrónica o similar, sin otro tipo de identificación y cuenta con un procedimiento para su administración.	X		
El servicio ha definido procedimientos en las bases de concurso para el caso de tener postulantes que presenten alguna discapacidad, con el objeto de adecuar los instrumentos de selección.	X		En las bases de los concursos señalados en el DS. 69 (H), se ha señalado que los postulantes deben indicar si presentan alguna discapacidad para tomar las medidas pertinentes, pero a la fecha no se ha presentado casos.
El servicio ha definido un Programa de Inducción para quienes ingresan a la institución, de acuerdo a las directrices formuladas por la DNSC.		X	Existe una Inducción que se retomará a contar del 2007

2. DESARROLLO DE CARRERA Y ACCESO A LA CAPACITACIÓN

ELEMENTO	CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
El servicio ha definido procedimientos de difusión al interior de la institución para informar a los(as) funcionarios(as) respecto de la realización de los concursos de promoción.	X		
El servicio ha definido criterios y condiciones uniformes para asegurar, según las necesidades de capacitación detectadas, igualdad en el acceso a actividades de formación y capacitación.	X		
El servicio ha definido que las acciones de capacitación se realicen dentro de la jornada laboral y/o ha determinado que en caso de no ser factible, existan procedimientos para facilitar el acceso a la capacitación.	X		
El servicio considera dentro de su Programa Anual de Capacitación actividades relacionadas a la temática sobre "no discriminación e igualdad de oportunidades".		X	

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

ELEMENTO	CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
El servicio ha definido procedimientos de difusión al interior de la institución para fomentar una mayor participación de mujeres en los	X		Si bien es cierto no se han definido procedimientos relacionados, al interior de la Dibam aproximadamente el

concursos de directivos y jefaturas.			60% de los cargos de Jefaturas son desempeñados por mujeres.
El servicio ha identificado el número de hombres y mujeres que se encuentran en cargos de jefatura. (Sólo que aquellos servicios no incorporados al Sistema de Alta Dirección Pública -SADP).	X		
El servicio ha establecido las medidas pertinentes para que, en igualdad de condiciones y mérito, se priorice la designación de mujeres en cargos de jefatura, en aquellos ámbitos o sectores en que se encuentren sub representadas.	X		En ésta dimensión, no ha sido necesario, debido a que los cargos de mayor jerarquía como: Director(a) Dibam, Director(a) Biblioteca Nacional, Subdirector(a) de Archivos, 12 Coordinadores Regionales de Bibliotecas (de 13 cargos), 2 Directores(as) Museos Nacionales (de 3 cargos), son ejercidos por Mujeres.
El servicio ha considerado medidas para precaver que la valoración y retribución del trabajo se funde en criterios distintos del mérito.		X	

4. CONDICIONES DE TRABAJO

ELEMENTO	CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
El servicio ha tomado las medidas necesarias para que los funcionarios no sean objeto de maltrato laboral.	X		Si bien es cierto no existen procedimientos o políticas establecidas, se han adoptado medidas, ante situaciones particulares críticas.
El servicio ha definido condiciones de trabajo entre jefes y funcionarios y entre pares, basadas en el buen trato y el respeto.		X	Se adoptan medidas en casos particulares, pero éstas no obedecen a una política general de aplicación.
El servicio ha definido procedimientos que aseguren la no existencia de discriminaciones en las condiciones de trabajo de sus funcionarios(as).		X	El Servicio ante la presencia de casos adopta medidas, sin embargo éstas no obedecen a una política general de aplicación.
El servicio ha diseñado e implementado medidas de prevención de riesgos que permitan mejorar las condiciones de higiene y seguridad en los puestos y lugares de trabajo.	X		

5. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE MATERNIDAD Y RESPONSABILIDADES PARENTALES.

ELEMENTO	CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
El servicio ha definido y difundido los procedimientos para garantizar el cumplimiento de las normas de protección a la maternidad.	X		

ELEMENTO	CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
El servicio ha definido medidas especiales y/o flexibles, que permitan a las mujeres embarazadas o a	X		

aquellas que tengan hijos (as), contar con beneficios, tales como: requerir permiso por enfermedad de hijo (a) menor de un año, optar por no cumplir jornadas durante trabajos nocturnos y/o establecer horarios especiales para alimentación de los hijos.			
El servicio ha difundido y fomentado el ejercicio de los derechos reconocidos por la ley a los padres trabajadores, respecto de las responsabilidades parentales.		X	Si bién es cierto fue difundido, no es del pleno conocimiento y entendimiento de todos los funcionarios.

6. CONCILIACIÓN DE RESPONSABILIDADES LABORALES CON OBLIGACIONES FAMILIARES.

ELEMENTO	CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
El servicio ha fomentado, en la medida que ello sea compatible con sus necesidades, mecanismos alternativos de distribución de la jornada laboral, que faciliten el cumplimiento de las responsabilidades parentales de los(as) funcionarios(as).	X		
El servicio ha tomado las medidas correspondientes para que la organización de los procesos de trabajo, salvo casos excepcionales y justificados, no impidan o restrinjan el cumplimiento de las responsabilidades parentales.	X		

7. PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.

ELEMENTO	CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
El servicio ha definido acciones y procedimientos, tanto de difusión como de aplicación, del instructivo presidencial de acoso sexual.	X		
El servicio ha definido acciones y procedimientos, tanto de difusión como de prevención del acoso laboral.	X		
El servicio ha definido un responsable para recoger inquietudes o denuncias vinculadas al acoso sexual y/o laboral.	X		
El servicio ha establecido procedimientos de denuncia e investigación vinculadas con estas materias.	X		