

Declaración

Asociación de Defensoras y Defensores de Derechos Humanos (ANDEDH)

A la Dirección del Instituto Nacional de Derechos Humanos:

ANTECEDENTES

Durante las últimas semanas, los funcionarios y funcionarias pertenecientes a la ANDEDH han estado en un proceso de reflexión y levantamiento de información abordando la situación del Instituto. En dicho espacio, hemos visto con preocupación y profunda pena cómo se repite entre nuestros asociados un generalizado estado de malestar, producto de una gestión administrativa y de personas que consideramos altamente deficiente y que colinda peligrosamente con actuaciones fuera de la ética y el respeto a nuestra Institución.

Respecto a ello, resaltan los siguientes problemas:

1. Graves situaciones de desorden administrativo con respecto al presupuesto institucional, donde se destacan el incremento discrecional y constante de sueldos entre asesores, y la contratación de personas sin procesos de concurso y funciones claras con altas remuneraciones.
2. Incumplimiento de los deberes del empleador para con sus funcionarias y funcionarios, generando una sensación de desconexión y despreocupación por parte de la dirección;
3. Abuso y discrecionalidad en los procesos de movilidad y promoción de personas;
4. Un abierto abandono del cumplimiento de la normativa interna en la ejecución de procesos y requerimientos por parte de la dirección.
5. Inexistencia de medidas concretas que permitan cubrir el menoscabo de remuneraciones que trabajadoras y trabajadores han asumido al costear operaciones institucionales, pese al enorme ahorro de presupuesto representado en la solicitud de información hecha por esta asociación, en cuanto a los consumos básicos de la institución.
6. Una práctica de constante persecución y distracción de las debilitadas áreas de soporte mediante auditorías, cuando contrariamente, éstas debieran ser fortalecidas.
7. La inexistencia de una política de personas, que incluya entre otras cosas, un inmediato proceso de nuevo encasillamiento.

Cabe destacar que este diagnóstico compartido ya ha sido presentado a la Dirección con anterioridad y en todas las instancias institucionales posibles, logrando hasta el momento, ninguna respuesta que enderece el rumbo institucional. Al contrario, vemos día a día que estas malas prácticas de gestión se enquistan peligrosamente en el actuar del Instituto, y es por ello, que mediante este petitorio venimos en exigir respuesta en el plazo de 24 horas a

los puntos siguientes, sin los cuales, esta Asamblea ha determinado de manera unánime iniciar una paralización indefinida de actividades a contar del lunes 7 de junio.

PETITORIO

Sobre la gestión administrativa organizacional.

1. Reformular los procesos de Movilidad Interna asociados a Conductor Auxiliar de Dirección y Asistentes Coordinadoras: Los procesos aludidos, actualmente en fase de postulación deben volver a diseñarse. Los perfiles elaborados para dichos procesos no han sido construidos de manera transparente y con estricta vinculación a la estructura organizacional vigente. Ejemplo de esto, es que, para el caso de la movilidad interna de Conductor Auxiliar, no se incluyeron en el perfil exigencias legales que deben cumplir quienes ejerzan cargos de esta naturaleza, y que la propia jefa de la Unidad de Personas ha exigido a otros conductores, y parece inexplicable que ellas no sean exigidas para quien conduzca el vehículo de Dirección. Por su parte, los procesos de Asistentes Coordinadoras también en etapa de postulación han definido perfiles que van en desmedro de las funciones, requisitos y cargas laborales de funcionarios y funcionarias que actualmente se encuentran ejerciendo responsabilidades y labores mayores a las asignadas y detalladas en los propios concursos.

Esto principalmente atenta contra quienes detentan cargos administrativos de las Sedes Regionales, en las que las y los Asistentes Administrativos han visto incrementada la responsabilidad asociada a su cargo y han debido asumir nuevas funciones a lo largo de los años, aumentando el número de contrapartes a las que deben responder, y prestando soporte a equipos de trabajo cada vez más grandes sin un ajuste remuneracional como el dispuesto para quienes ejercen el cargo para el nivel central.

2. Sobre la implementación de cambios organizacionales. Exigimos a la Dirección del INDH tomar en cuenta la capacidad técnica de las trabajadoras y trabajadores para llevar a cabo los cambios que hasta este momento se han hecho a puertas cerradas y de manera discrecional. Esto implica, avanzar en la **instalación formal de la Mesa de Política de Personas**, cuyo primer tema a tratar y sancionar esté dirigido al encasillamiento funcionario, el que debe ser conducido en un plazo de 3 meses y determinar la elaboración de la resolución sancionatoria del proceso. Paralelamente, se debe avanzar con un plazo no mayor a 5 meses en la elaboración, difusión y sanción mediante acto administrativo formal de la "Política de Personas, Autocuidado y Conciliación con la vida familiar" que regirá a la institución.

La conformación de esta instancia, exige un trabajo **colaborativo y vinculante**, lo que implica la participación de las 2 Asociaciones de Funcionarias y Funcionarios del INDH, y de representantes de las Unidades y Sedes Regionales que logren impulsar y materializar lo que por acuerdo mandate la mesa.

3. Fortalecimiento de las Unidades de Soporte a través de procesos de selección. Como resultado del explosivo aumento de la dotación del instituto, es indispensable un rápido **fortalecimiento** de las Unidades y Áreas de Soporte Administrativo. Es urgente que se realicen las gestiones de fortalecimiento necesarias que permitan la instalación sólida de la Unidad de Personas. Se debe atender la evidente sobrecarga laboral que pesa sobre el equipo del Área de Gestión de Personas tras constantes movimientos que la debilitan, disponiendo de contrataciones permanentes que aseguren el cumplimiento efectivo de las tareas que les corresponden y se le exigen; permitiendo impulsar el desarrollo de una Política de Personas, Autocuidado y Conciliación con la vida familiar.

Asimismo, se debe fortalecer aún más la capacidad técnica y operativa del Área de Administración Interna de la Unidad de Administración y Finanzas, una de las áreas de alta criticidad en la gestión diaria del INDH, y a la vez la que menos dotación de personal tiene, lo que ha afectado cotidianamente al poco personal que allí se desempeña, con largas jornadas laborales, aún en días festivos y de fin de semana.

4. Es inaplazable que se dé respuesta a las denuncias de acoso laboral interpuestas, en cumplimiento de los acuerdos adoptados por la Mesa de Buen Trato Laboral. Exigimos que, en el plazo de un mes, se informe sobre el cierre definitivo y el resultado de todas las denuncias de acoso laboral que se han presentado, y que se informe sobre los mecanismos de resolución de las situaciones investigadas. La falta de respuesta oportuna por parte de la institución constituye una expresión de maltrato laboral hacia quien hizo una denuncia y lleva meses, e incluso años esperando una respuesta, sin que se cumplan los plazos, procedimiento, principios y formalidades establecidas en la Resolución Exenta N° 480-2018 que aprueba el Procedimiento de Denuncia.

5. Regularizar y disminuir la excesiva cantidad de asesores y contrataciones directas en Dirección y sus equipos de apoyo. Actualmente existe un injustificable número de trabajadores contratados directamente por Dirección, “asesores/as” a plazo fijo, que no han pasado por ningún proceso de selección, lo que no asegura que cumplan con las competencias necesarias para el ejercicio de las funciones y responsabilidades institucionales en las que se les ha designado, involucrándose directamente como agentes de línea, entre la Dirección y las Unidades y Sedes Regionales. Además, se debe garantizar que estas áreas de apoyo de Dirección se integren mediante procesos de selección de personal, cumpliendo los compromisos asumidos por el Director del INDH ante la Mesa Directiva que representa a esta Asamblea, y siguiendo las disposiciones reglamentarias y evitando la discrecionalidad.

Recurrir de forma permanente a la Contratación Directa de honorarios para realizar tareas incluso de coordinación de equipos institucionales, y otras tareas permanentes bajo subordinación y dependencia, a plazo fijo, e incluso a plazo indefinido sin cláusula de exclusiva confianza, vuelve inviable que se pueda escrutar la necesidad de las contrataciones de las Áreas de Apoyo de Dirección. Así también, lo anterior exhibe la discrecionalidad de la Dirección a la hora de priorizar el uso de los escasos recursos institucionales en desmedro de las Unidades que han sido fuertemente debilitadas por acción y omisión, auto asignándose

de manera constante aumentos injustificados de remuneraciones. Cabe indicar que la Resolución Exenta N°121-2020 que aprueba el nuevo Reglamento Orgánico de Estructura y Funcionamiento Interno, fue pensada para el fortalecimiento interno del INDH, pero hasta el momento sólo ha sido utilizada para desmembrar Unidades y contratar apoyos para la Dirección de manera discrecional.

Este punto de vista no es antojadizo, sino que se refrenda con el ejercicio de proyectar los gastos del subtítulo 21 (gastos en Personal) en cuanto a remuneraciones y honorarios del gabinete de Dirección y sus equipos de apoyo, los que a todas luces superan el límite presupuestario del 5% que esta Dirección se ha autoimpuesto al dictar la Resolución Exenta N° 121-2020. Para ello, es indispensable que se dejen sin efecto las solicitudes de aumentos de remuneraciones para asesores/as de dirección, y que se ajusten las contrataciones al punto de cumplir con la normativa vigente, siendo a futuro necesario revisar una estructura de asesores y rangos remuneracionales que reduzcan el rango de discrecionalidad de la autoridad de turno.

Sobre la protección y cuidado de las y los trabajadores

6. Levantamiento de línea de base que mida la calidad de vida de funcionarias y funcionarios del INDH. Desde abril de 2020 ANDEDH ha propuesto que se sigan las directrices establecidas por los organismos internacionales relacionados con el derecho al trabajo y el derecho a la salud, para el levantamiento de la información con un estándar de Derechos Humanos.

En dicha línea se vuelve fundamental visibilizar la importancia de la calidad de vida de las y los trabajadores en las esferas laborales, personales y contingenciales; entendiéndose que los y las funcionaries somos el cuerpo motor para que el INDH pueda desarrollar a cabalidad sus objetivos, visión y misión mandatados por la ley N°20.405. Lo que nos obliga a exigir pisos mínimos para el desarrollo integral de nuestra labor profesional y técnico-administrativa, requiriendo ser consideradas por la dirección las siguientes dimensiones :

a) Catastro de necesidades personales y familiares de las trabajadoras y trabajadores: El contexto de trabajo actual debe caracterizar las necesidades del trabajador/a en cuanto a la dimensión personal y sociofamiliar, atendiendo la actual contingencia sanitaria COVID-19 donde se ha evidenciado a nivel país el cambio en la dinámica familiar, aumento del desempleo y afectación socioeconómica, deterioro de la salud mental y reorganización de la rutina personal y laboral producto del trabajo a distancia. Es por ello que solicitamos que la Unidad de Personas mediante el Área de Bienestar y Calidad de Vida pueda identificar la situación actual de las y los trabajadores, conociendo las necesidades familiares y personales de las trabajadoras y trabajadores que ejerzan el cuidado de sus hijos/as u otros familiares que requieran cuidados como personas mayores o con discapacidad, para que dichas personas cumplan una jornada de medio día. Para que esto no sea disposición voluntaria de cada jefatura, se debe dar lineamientos sobre criterios objetivos e instruir mediante Resolución Exenta.

b) Política de autocuidado de equipos: Exigimos la implementación de una política de autocuidado para todos los equipos de trabajos, bajo la premisa de que todos los trabajadores y trabajadoras del INDH desempeñamos labores de carácter interdisciplinaria y transversal en los ámbitos de promoción y protección de los Derechos Humanos, que va desde la atención de público por funcionarios/as administrativos quienes receptionan las denuncias de vulneraciones por parte de la ciudadanía de forma presencial, canales electrónicos y/o telefónicos, las labores de observación en terreno que realizamos todas y todos los funcionarios que componemos el INDH; las altas cargas de labor administrativa, gestión financiera, documental, tramitación de causas judiciales, aumento en la atención e intervención directa con las víctimas del estallido social. Y en consecuencia se evidencia el desgaste profesional al vincularnos e intervenir directa o indirectamente con víctimas traumatizadas institucionalmente, observándose altos niveles de estrés en funcionarias y funcionarios, los que nos hemos expuesto a riesgos y desgastes psicosociales (Burnout) que no han sido atendidos ni intervenidos por políticas de autocuidado, inexistentes en el INDH. Dicho esto, cabe la pregunta, sin políticas de autocuidado ni planes de mitigación de los riesgos psicosociales en nuestra institución ¿cómo cuidamos y co-garantizamos la protección de los Derechos Humanos en nuestro País?

7. Insistimos en la implementación formal del teletrabajo. La modalidad de teletrabajo ampliamente discutida, debe ser implementada de modo opcional para aquellas personas que cumplan funciones factibles de desarrollarse fuera de dependencias institucionales. El INDH, en cumplimiento de la normativa de la materia, deberá asegurar a las personas que se desempeñen bajo esta modalidad, que contarán con un estricto estándar de seguridad y control de riesgos, además deberá proveerles de los medios idóneos para un desempeño eficiente de sus funciones. Así, se garantizará que no tendrán perjuicios económicos, de salud física y/o mental, ni de cualquier otro tipo, con ocasión de ejercer esta modalidad de desempeño de funciones.

La implementación del teletrabajo deberá contar con evidencia levantada por instrumentos técnicos eficaces, que permitan medir el impacto en la calidad de vida para trabajadoras y trabajadores de manera periódica, y debe ser implementado y discutido mediante la Mesa de Política de Personas.

Sobre el Respeto a los Derechos de las Trabajadoras y Trabajadores.

8. Garantizar por vías formales que no existirán represalias de ninguna índole para las y los trabajadores que se plieguen a la movilización. Esto involucra no sólo la amenaza a la continuidad en el empleo, sino también el cese de los hostigamientos presentes y futuros.

9. Es de absoluta relevancia que el INDH detenga sus conductas amenazantes y abusivas contra quienes manifiestan opiniones disidentes a las de la conducción institucional. Como contrapartida, se vuelve de absoluta necesidad asegurar la estabilidad en el empleo en condiciones de dignidad y respeto, evitando la intervención de equipos con personal externo o interno.