

REPÚBLICA DE CHILE
MINISTERIO DE JUSTICIA
DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA

APRUEBA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL
CONSUMO PROBLEMÁTICO DE DROGAS,
ALCOLHOL Y TABACO PARA LOS(AS)
FUNCIONARIOS(AS) DE LA DEFENSORÍA PENAL
PÚBLICA.

Santiago, 28 MAY 2010

Resolución Exenta N° 1657 /

VISTO:

1. Lo establecido en el Artículo N°7 de la Ley 19.718, que crea la Defensoría Penal Pública.
2. La Ley N° 19.880 de 2003 de Bases de Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración Pública.
3. Decreto Supremo N° 503 de fecha 04 de julio de 2008 del Ministerio de Justicia.
4. La Resolución N° 1600 de 30 de octubre de 2008 de la Contraloría General de la República, sobre trámites afectos y exentos de toma de razón.

CONSIDERANDO:

1.- Que la Defensoría Penal Pública y el Consejo para el Control de Drogas y Estupeficientes CONACE, firmaron un protocolo de cooperación el 14 de diciembre del año 2006, cuyo objeto es trabajar en conjunto un programa de Prevención del Consumo de Drogas y Alcohol, denominado "Trabajar con Calidad de Vida".

2.- Que para estos efectos, el Jefe del Departamento de Recursos Humanos y D.O. propuso como objetivo para el año 2010, sancionar un Plan de Implementación en Prevención de Drogas y Alcohol de la Defensoría Penal Pública a desarrollarse a partir del año 2010, esto en función de su convenio de Desempeño Individual de Alta Dirección Pública.

3.- Que la Resolución Exenta N° 3282 con fecha 01 de diciembre del 2009, aprueba el Plan de Acción para la Implementación de la Política de Prevención de Drogas y Alcohol de la Defensoría Penal Pública.

RESUELVO:

1. **APRUÉBASE** la Política de Prevención del Consumo Problemático de Drogas, Alcohol y Tabaco para los(as) Funcionarios(as) de la Defensoría Penal Pública, cuyo texto es el siguiente:

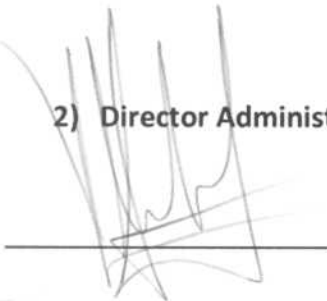


APROBACIONES

1) Defensora Nacional

 Firma 27 MAY 2010 Fecha

2) Director Administrativo Nacional

 Firma 27 MAY 2010 Fecha

3) Jefe del Departamento de Recursos Humanos y DO

 Firma 27 MAY 2010 Fecha

2. PUBLÍQUESE la presente Resolución en la Intranet institucional para conocimiento de todos los funcionarios y funcionarias de la Defensoría Penal Pública.

ANÓTESE Y ARCHÍVESE




PAULA VIAL REYNAL
DEFENSORA NACIONAL




DAN/ RHDO / psh/ msa

**POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO INDEBIDO DE
DROGAS, ALCOHOL Y TABACO**

PROGRAMA TRABAJAR CON CALIDAD DE VIDA

DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA

Versión Febrero 2010



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE DROGAS ALCOHOL Y TABACO PARA UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA EN LA DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA

I. INTRODUCCIÓN Y PROPÓSITO

Toda política creada al interior de una organización y elaborada en beneficio de los recursos humanos que la componen, apunta a reforzar el trabajo en equipo y la cooperación entre las personas en pos del bienestar individual y colectivo.

La *Política de Prevención del Consumo Problemático de Drogas, Alcohol y Tabaco* de la Defensoría Penal Pública, tiene como eje central el ayudar a mantener y optimizar por una parte, la calidad del servicio ofrecido a nuestros usuarios y usuarias y, por otra, el mejorar la calidad de vida laboral de todos/as los/as funcionarios/as. La Institución asume la relevancia de dar prioridad a que sus miembros estén satisfechos con sus condiciones de trabajo y, por ende, con su calidad de vida laboral, como un factor fundamental a la hora de ofrecer un servicio con altos estándares de calidad.

En ese sentido, esta *política* ha sido elaborada en concordancia con la misión, visión y valores institucionales, que se centran por un lado, en proporcionar una defensa penal de alta calidad a quienes soliciten los servicios de nuestra institución y que no puedan contar con un abogado que vele por su derecho de igualdad ante la ley y, por otro, en garantizar a cada imputado una *defensa penal de calidad* respetando sus derechos humanos.

Dado que el interés de la Defensoría Penal Pública es proteger a sus trabajadores y trabajadoras, el abordaje responsable y profesional de las problemáticas socio-laborales y el disponer de diversas herramientas para poder prevenir el *consumo problemático* de drogas, alcohol y tabaco entre sus miembros, se ha transformado en una prioridad a partir del año 2006, con la firma del convenio a través de un protocolo efectuado entre CONACE y la Defensoría. Lo que se pretende es crear instancias por medio de las cuales brindar acogida a los/as funcionarios/as que lo necesiten, por medio de un conjunto de estrategias y acciones organizadas. Lo fundamental es y será **entregar información** a todos/as los/as funcionarios/as, sensibilizándoles acerca de los factores que pudiesen potenciar sus habilidades socio-laborales, pero también respecto de los que podrían representar un riesgo para su bienestar.

Un medio considerado como fundamental en ese sentido, serán los medios y canales de comunicación de los cuales dispone la institución, con tal de llegar a todos y cada uno de los/as funcionarios/as, independiente de su grado, su calidad jurídica, género, ubicación geográfica, o de su acceso a las tecnologías con que se cuenta. Además de esta estrategia



comunicacional, se buscará asistir a los/as funcionarios/as que estén experimentando una dificultad concreta ya sea con drogas, con alcohol y/o tabaco, se trate de sustancias lícitas o ilícitas, pues lo importante será fortalecer la conciencia acerca de los riesgos y el enorme daño que puede provocar el *consumo indebido* de alguna sustancia tóxica para nuestro organismo, el rendimiento general y laboral, las relaciones, el clima de trabajo, la productividad, entre otros.

Se buscará entonces, **sensibilizar** a los/as trabajadores/as respecto del gran daño provocado por el *consumo abusivo y dependiente*, enfatizando los métodos preventivos y difundiendo toda la información considerada pertinente acerca de las consecuencias negativas que conlleva, además de entregar datos acerca de las redes sociales de apoyo disponibles para los habitantes de determinada región y localidad.

Con relación a la **perspectiva de inclusión** que sustenta a esta política y también en coherencia con las propuestas del *Código de Buenas Prácticas Laborales*, es preciso destacar que el *consumo problemático* de drogas, alcohol y tabaco, **no es ni será un motivo para adoptar represalias que busquen la sanción indiscriminada hacia los/as funcionarios/as**. El objetivo en cambio, es y será prevenir a través de la entrega constante y cercana de la información a nivel colectivo e individual, dependiendo de cada caso. La solicitud de asesoría en un caso particular, podrá realizarse de manera autónoma y basada en la confianza, pues se asegurarán los principios de confidencialidad y ética al interior de la institución.

Si un/a funcionario/a fuera consumidor/a o en caso de que esté asistiendo a tratamiento médico y/o psiquiátrico u otro tipo, podrá solicitar colaboración directamente al Servicio de Bienestar, al Departamento Recursos Humanos, al Comité de Prevención y/o a su Encargado(a) Regional respectivo, todas instancias que estarán disponibles permanentemente para recibir, acoger, escuchar y orientar a los miembros de la Defensoría en temáticas de prevención de consumo de drogas, alcohol y/o tabaco.

La institución otorgará permanentemente oportunidades a los/as funcionarios/as buscando integrar al /la afectado/a, según corresponda en cada caso, siempre en coherencia con la Ley, los Reglamentos y con las indicaciones y prescripciones de los profesionales externos a cargo del caso del o la funcionaria.

Con relación a lo anterior, es importante destacar que, según sea el caso, cada proceso de recuperación o rehabilitación se financiará a través de la Red de Salud; de las instituciones de Salud Previsional de los/as funcionarios/as, o por cualquier cobertura de salud con que cuente el o la trabajadora. Y la instancia que aportará con información será el Departamento de Recursos Humanos y DO principalmente a través de su Unidad de Servicio Bienestar.



II. MARCO REGULADOR DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN

Es importante enfatizar que si bien la Defensoría Penal Pública pretende a través de esta política *no sancionatoria e inclusiva*, contribuir a que los funcionarios y funcionarias adopten y/o fortalezcan hábitos responsables para con su bienestar y que desarrollen las competencias necesarias para contribuir a fortalecer ambientes de trabajo favorables al clima y a la salud de las personas, libres del consumo de drogas y en donde el consumo de alcohol y/o tabaco sea moderado.

No obstante, la institución también debe resguardar el cumplimiento de las leyes y normativa externa e interna que buscan regular las conductas de los/as ciudadanos/as, sobre todo de las que estén más relacionadas con la mantención y desarrollo de los recursos humanos en las organizaciones laborales.

Es por eso que a continuación y para el conocimiento de todos/as, se mencionarán las principales disposiciones legales y del Reglamento interno de Higiene y Seguridad de la DPP, consideradas un eje central para regular las conductas de las personas en el ámbito del *consumo problemático* de drogas, alcohol y tabaco, específicamente en su lugar de trabajo.

1. Ley N° 20.000 de Drogas

Esta Ley tiene por objetivo principal sancionar el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas.

En su Título I “de los delitos y sanciones”, Párrafo 1 Artículo 3°, se indica que se entenderá que trafican quienes sin contar con la autorización competente, importen, exporten, transporten, adquieran, transfieran, sustraigan, posean, suministren, guarden o porten tales sustancias o materias primas, y serán sancionados con presidio mayor en sus grados mínimo a medio y multa de cuarenta a cuatrocientas unidades tributarias mensuales.

En su Título I, “de los delitos y sanciones”, Párrafo 1 Artículo 4° dice que el que sin la competente autorización posea, transporte, guarde o porte consigo pequeñas cantidades de sustancias o drogas estupefacientes o psicotrópicas, productoras de dependencia física o psíquica, o de materias primas que sirvan para obtenerlas, será castigado con presidio menor en sus grados medio a máximo y una multa en dinero, a menos que justifique que están destinadas a la atención de un tratamiento médico o a su uso o consumo personal exclusivo y próximo en el tiempo. En igual pena incurrirá el que adquiera, transfiera, suministre o facilite a cualquier título pequeñas cantidades de estas sustancias, drogas o materias primas, con el objetivo de que sean consumidas o usadas por otro. Se entenderá que no concurre la circunstancia de uso o consumo personal exclusivo y próximo en el tiempo, cuando la cantidad



o pureza de la droga poseída, transportada, guardada o portada no permita racionalmente suponer que está destinada al uso o consumo descrito.

Contenido en el mismo Párrafo, se encuentra definida la sanción para los funcionarios/as públicos/as. En el Artículo 13 se especifica que el funcionario público que, en razón de su cargo, tome conocimiento de alguno de los delitos contemplados en esta Ley y omita denunciarlo al Ministerio Público, a los funcionarios de Carabineros o de la Policía de Investigaciones, o de Gendarmería en los casos de los delitos cometidos dentro de los recintos penitenciarios, o ante cualquier Tribunal con competencia en lo criminal, será castigado con presidio menor en sus grados medio a máximo y multa de cuarenta a cuatrocientas unidades tributarias mensuales.

Se deja especial constancia entonces que el consumo y el tráfico y comercialización de drogas, así como también inducir a otro al consumo por cualquier medio, (uso, posesión, distribución, y venta de drogas ilícitas), en las dependencias de la Defensoría, reviste características de delito y es sancionado penalmente por la Ley 20.000. En consideración a esto, esta conducta queda prohibida y será sancionada de acuerdo a la normativa vigente, procediendo la Institución a realizar una investigación sumaria y a denunciar el hecho a las autoridades competentes si así procede.

Lo anterior, también será aplicable al personal externo perteneciente a las empresas contratistas de la Defensoría, a las cuales se les informará del consumo abusivo o dependiente y de cualquier conducta dentro de la jornada laboral relacionada con drogas y alcohol que afecten de alguna manera el rendimiento y el bienestar del funcionario. En caso de que la conducta del trabajador externo se constituya en un delito, la institución dará aviso de la situación, se buscará poner fin a la prestación de los servicios del trabajador o bien, fin al contrato de servicios con dicha empresa.

Frente al consumo de drogas ilícitas, entre ellas la marihuana, pasta base, cocaína, éxtasis y/u otras, no estará permitido el consumo de estas durante la jornada o en el lugar de trabajo, muchos menos desarrollar actividades bajo la influencia de drogas ilícitas dentro o fuera de las dependencias de la Defensoría.

Si algún funcionario y funcionara, fueran sorprendidos consumiendo (marihuana, pasta base, cocaína, éxtasis y las demás drogas estipuladas por la Ley) en lugares y horarios de trabajo, estos serán sancionados de acuerdo a lo que contemplan la Ley N° 20.000 y el Reglamento Interno.



2. Ley 20.105 de Consumo de Tabaco y Ley 19.419

Esta Ley, específicamente en su Artículo 11 prohíbe y determina los lugares y condiciones en que se puede fumar en las organizaciones.

De acuerdo a esta Ley, se prohíbe fumar, salvo en sus patios o espacios al aire libre al interior de los recintos o dependencias de los órganos del Estado, en los servicios públicos o centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.

En su Artículo 13, se señalan las características que deben tener los lugares habilitados para fumar. Este artículo dispone que las salas o espacios habilitados para fumadores deberán estar claramente aislados, además de contar con mecanismos que impidan el paso del humo hacia el resto del recinto y ventilación hacia el aire libre o extracción del aire hacia el exterior. Se enfatiza que a estos lugares no se permitirá el ingreso de personas menores de 18 años.

También es importante mencionar la Ley 19.419 que regula un conjunto amplio de actividades que tengan relación con el tabaco.

El Artículo 3 de dicha Ley, prohíbe la publicidad del tabaco o de elementos de la marca relacionados con dicho producto, salvo al interior de los lugares de venta. Al exterior de dichos lugares sólo se podrá comunicar al público la venta de productos hechos con tabaco mediante avisos diseñados por el Ministerio de Salud.

El Artículo 4 prohíbe la comercialización, el ofrecimiento, distribución o entrega a título gratuito de los productos hechos con tabaco a las personas menores de 18 años de edad. Las máquinas expendedoras automáticas de este tipo de productos sólo podrán instalarse en establecimientos, lugares o recintos a los cuales, por disposición de la ley, no tengan acceso los menores de edad. Y el Artículo 5, prohíbe ofrecer o proporcionar cualquier compensación, directa o indirecta, por la compra de productos hechos con tabaco, tales como la donación, bonificación o reembolso de dinero en efectivo o el derecho a participar en un juego, sorteo o concurso, así como la distribución de dichos productos sin compensación monetaria.

Por último, el Artículo 11 explicita claramente que se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre, al interior de los recintos o dependencias de los órganos del Estado. No obstante, en las oficinas individuales se podrá fumar sólo en el caso que cuenten con ventilación hacia el aire libre o extracción del aire hacia el exterior.

Si bien puede considerarse que la Ley 19.419 sobre consumo de tabaco, no tiene los alcances necesarios para impedir el consumo de tabaco problemático, los/as funcionarios/as que se sientan afectados/as por el humo de cigarrillo podría recurrir a la justicia. Ya se han descrito casos de trabajadores/as que han recurrido a esa instancia y han ganado en juicios



que lo que buscan es regular los ambientes de trabajo impidiendo que algunos contaminen el aire de sus oficinas.

En el ámbito chileno, cabe destacar el estudio sobre tabaquismo de la Mutual de la Cámara Chilena de la Construcción en empresas del sector financiero con más de mil empleados y el cual arrojó que el 43% de todos los funcionarios se declara fumador habitual; el 40% reconoció que alguna vez intentó abandonar el tabaco, y el 39% dijo sentirse perjudicado por el consumo de cigarrillo.

En el estudio diagnóstico realizado por la Defensoría Penal Pública el año 2007, se encontró que un 40,7% se declara fumador habitual.

3. Decreto Supremo N° 1215

Este Decreto Supremo, aprobado en Junio del año 2007, establece las normas que regulan las medidas de prevención del consumo de drogas en las órganos de la Administración del Estado, además de fijar los procedimientos de control de consumo en las personas que ocupen los cargos de Subsecretario/a, Jefes Superiores de Servicio y Directores hasta el grado de Jefes de División o su equivalente, quienes no podrán ocupar dichos cargos en caso de detectárseles dependencia de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales.

Además, en él se establece que corresponderá a la autoridad superior de cada servicio, el prevenir el consumo indebido de drogas junto con gestionar los procedimientos de control de consumo aplicable a las personas antes mencionadas.

El Decreto en su Título I, señala en sus Artículos 1 y 2 que se trata de un Reglamento que deberá utilizar la autoridad superior del servicio, además de definir los conceptos asociados al "consumo indebido" de drogas.

En el Título II Artículo 3, establece que cada servicio debe elaborar una Política de Prevención del Consumo Indebido de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas, que asegure un ambiente de trabajo saludable, impulsando y fomentando el desarrollo de programas de prevención permanentes en la institución.

Considera que, por una parte, el consumo indebido de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas, es una situación que puede ser prevenida y, por otra, que la dependencia es una enfermedad tratable de la cual una persona puede rehabilitarse.

En su Título III se refiere a que tanto Subsecretarios, Jefes Superiores de Servicio y Directivos Superiores hasta el grado de Jefe de División o su equivalente, deberán someterse a control de consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales. La autoridad superior de la institución será quien designe a un profesional para que se relacione



con el laboratorio al cual se le adjudique la licitación a cargo de realizar los exámenes. Este encargado deberá mantener una base datos confidencial de quienes podrán ser sometidos a examen; notificara los seleccionados de manera aleatoria, y facilitar que los seleccionados declaren que cualquier medicamento pueda afectar un resultado que de cómo positivo.

Los controles de consumo de las sustancias antes mencionadas, deberán ser aleatorios, imprevistos y reservados respecto de quienes proporcionen la muestra.

En casos en que el resultado sea positivo, el encargado del procedimiento deberá entregar un informe escrito a la autoridad superior del servicio sobre los resultados. Para luego, informar los resultados a las personas sometidas a control y citar a una entrevista individual a quien haya dado positivo.

En caso de acreditar su dependencia a sustancias ilegales, el afectado o afectada, junto con admitirla al jefe superior de la institución, deberá someterse a un tratamiento y rehabilitación.

4. Reglamento Interno de Higiene y Seguridad

Cabe señalar que la Defensoría Penal Pública, desde el año 2008 mediante Resolución 1573, adhirió al compromiso gubernamental de contar con un Reglamento que permitiese cuidar a los/as funcionarios/as de accidentes y enfermedades profesionales, así como el resguardar un ambiente de trabajo favorable a su bienestar y también a la mantención de un servicio de calidad.

Dicho Reglamento en su Título III “de las prohibiciones”, Artículo 24 letra a) dice que “queda prohibido a todo funcionario o funcionaria de la Defensoría Penal Pública a) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o bajo la influencia de drogas, prohibiéndose terminantemente el consumo de bebidas alcohólicas en el lugar de trabajo o dar de beber a terceros”.

No obstante y si bien nuestro Reglamento tiene como objetivo primordial prevenir que los funcionarios puedan adoptar cualquier conducta que afecte su salud y bienestar psico-laboral, éste reconoce que hay determinadas fechas durante el año en las cuales las personas miembros de la institución buscarán compartir un momento grato y satisfactorio.

Por eso es que su Título III “De las prohibiciones”, Artículo 24, letra b) especifica que “en las actividades protocolares, como el aniversario institucional, fiestas patrias y fin de año, podría autorizarse el consumo moderado de bebidas alcohólicas”. No estará permitido el consumo de alcohol en horarios ni en lugares de trabajo; tampoco el presentarse a éste en estado de intemperancia¹. Solo se permitirá el consumo de alcohol por parte de los

¹ Se entenderá como estado de intemperancia la comprobación de aliento etílico y/o conducta alterada.



trabajadores en actividades extra-programáticas de la Institución debidamente autorizadas por cada jefatura y el estamento Directivo, en forma moderada y regulada de acuerdo al Reglamento Interno vigente.

El consumo de alcohol no autorizado en horarios y lugares de trabajo, será sancionado de acuerdo a las normativas internas de la Institución, se amonestará verbalmente, advirtiendo la gravedad del hecho. Esto quedará registrado en la hoja de vida del funcionario/a, y si éste reincidiera, se derivará a la red de salud pertinente para su evaluación y diagnóstico, y de ser necesario, para un tratamiento y rehabilitación, a cargo de profesionales externos.

Tampoco se permitirá la comercialización de bebidas alcohólicas al interior de las dependencias de la Defensoría Penal Pública.

En otro de sus apartados, también queda prohibido fumar en espacios señalados como prohibidos.

En su Título IV “Del derecho de saber” Artículo 43, el Reglamento insta a la institución a informar a sus miembros sobre los riesgos del trabajo y las medidas preventivas que tenga o pretenda adoptar la Defensoría, lo cual guarda coherencia con el enfoque preventivo y educativo que se le ha querido dar a esta Política.

En el cuerpo mismo del Reglamento, se declara la intención institucional de propender hacia una cultura de la seguridad y de respeto por la salud, lo que nuevamente guarda total coherencia con la intención de esta Política que servirá como un instrumento fundamental a la hora de guiar las actividades en pro del bienestar de los recursos humanos.

III. HACIA UNA CULTURA DE PREVENCIÓN EN LA DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA

Ante los riesgos concretos y también potenciales que conllevan la presencia de alcohol y drogas en cada lugar de trabajo, y en los demás contextos en que se desenvuelven sus miembros, la Defensoría se quiere comprometer a brindar acogida y asesoría a sus miembros y a programar y ejecutar una variedad de acciones estratégicas, a partir de esta *política con enfoque preventivo* que integra y pretende influir en las principales dimensiones que pudieran verse involucradas en la vida de un/a funcionario/a que experimente un *consumo problemático* de drogas, alcohol y/o tabaco.

La Defensoría Penal Pública y sus funcionarios/as consideran que el consumo de drogas, alcohol y tabaco, representa por sí mismo un riesgo para la mantención y mejora de la *calidad de vida laboral* y, por tanto, para la eficiencia y *calidad del servicio*, con consecuencias a nivel macro como las que afectan al *clima laboral* y la vida familiar del



funcionario/a, además de repercutir a nivel individual generando daños a la salud física, psicológica, afectando así el rendimiento laboral del funcionario/a.

- **Hitos que transparentan el compromiso institucional hacia la *calidad de vida laboral* y de los trabajadores en la DPP**

1.- Decreto Exento N° 1719, de fecha 21 de septiembre de 2007, en el que se firma un convenio de cooperación entre la Defensoría Penal Pública y CONACE para promover la calidad de vida laboral de los/as funcionarios/as públicos/as de la institución.

2.- Diagnóstico: “Trabajar con Calidad de Vida en la Defensoría Penal Pública. Estudio realizado a nivel nacional, acerca del Consumo de Drogas y Alcohol”, realizado entre los meses de noviembre del año 2007 y enero del 2008.

3.- Destaca también la constitución del Comité Preventivo de la Defensoría Penal Pública, el año 2008, como iniciativa luego del estudio diagnóstico. La formulación de este Comité se basó en buscar una representatividad de todos los sectores de la institución. Sus miembros pertenecen a la Asociación de Funcionarios y de Defensores, del Departamento de Recursos Humanos y DO, del Servicio de Bienestar, Encargados Regionales y profesionales de disciplinas vinculadas al desarrollo organizacional.

4.- Talleres organizados por CONACE y que contaron con su constante asesoría en la elaboración y validación del Plan de Acción Preventivo 2010.

5.- Aprobación del Plan de Acción para la Prevención del Consumo de Drogas y Alcohol, mediante Resolución N° 3282, el 1° de Diciembre del año 2009.

6.- Talleres coordinados por CONACE para la elaboración y validación de la Política de Prevención, durante los meses de noviembre y diciembre del año 2009.

7.- Elaboración, redacción y propuesta a aprobar, de la Política de Prevención de la Defensoría Penal Pública.

- **Propósito de la Política de Prevención de Drogas y Alcohol en la Defensoría Penal Pública**

El propósito es construir e implementar en la institución, una red de información y asesoría con un enfoque preventivo, con el fin de incorporar a los/as funcionarios/as de todos los estamentos a una estrategia compartida y destinada a enfrentar desde un marco institucional, los casos de consumo problemático de drogas, alcohol y tabaco.



Entre los casos que la institución se propone colaborar, se destacan situaciones como:

- a) Los Jefes de Departamento, Defensores Regionales o cualquier miembro de la planta directiva, que soliciten orientación de cómo abordar profesionalmente los casos de consumo problemático de drogas, alcohol y tabaco.
- b) Cuando los funcionarios y funcionarias que requieran información acerca de las consecuencias y de las medidas para adoptar ante casos de uso, abuso y dependencia de drogas y/o alcohol, que los afecten directamente o a su entorno.
- c) Cuando los miembros de la DPP requieran información acerca de las redes de apoyo y de salud a las cuales acudir ante un problema de abuso o dependencia.
- d) Si un funcionario(a) o grupo de ellos(as) quiere presentar una propuesta que apunte a contribuir con el clima laboral, con la intención de prevenir cualquier conducta de consumo excesivo en los funcionarios de su equipo.
- e) Si un funcionario(a) o grupo de ellos(as) requiere orientación *psico-laboral* directa, por parte de la Servicio de Bienestar y/o sus representantes regionales y profesionales colaboradores.

IV. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN

OBJETIVO GENERAL

- Generar y mantener vigentes las condiciones de trabajo adecuadas para que los/as funcionarios/as de todos los estamentos fortalezcan su calidad de vida laboral, previniendo el consumo problemático de alcohol, drogas y tabaco.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Informar y sensibilizar a todos los funcionarios acerca de los efectos y riesgos del abuso y dependencia al alcohol, drogas y/o tabaco, para su buen desempeño y calidad de vida laboral.
2. Informar y promover el fortalecimiento de los *factores de protección* presentes en el trabajo que permitirían resguardar el bienestar laboral de nuestros/as funcionarios/as.
3. Sensibilizar acerca de los *factores de riesgo* presentes en el trabajo y que fomentan la vulnerabilidad de nuestros/as funcionarios/as, exponiéndolos a experiencias de abuso y dependencia al alcohol y drogas.



4. Fomentar la participación de sus familias en el ámbito de trabajo de cada funcionario/a, con el fin de fortalecer su autoestima y capacidad de afrontamiento ante situaciones difíciles.

V. CONCEPTOS ASOCIADOS A LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN

La Defensoría Penal Pública y sus trabajadores asumen que el consumo abusivo y/o problemático de drogas, alcohol y/o tabaco, es un fenómeno altamente complejo asociado al comportamiento humano y difícil de abordar eficientemente sin la participación y compromiso de todos quienes forman parte de una organización. Se considera que tiene asociado diferentes y múltiples conceptos² que son necesarios de precisar y dar a conocer a través de esta Política:

- a. *Política preventiva*: se entenderá como el conjunto organizado de lineamientos para el desarrollo de un plan, estrategias y de actividades para prevenir conductas de riesgo y fortalecer comportamientos responsables y de auto-cuidado activo. Implica sensibilizar, informar, y orientar a quienes presenten alguna inquietud asociada al tema, con el objetivo de optimizar la calidad de vida en el trabajo y, al mismo tiempo, velando por el cumplimiento de la normativa aplicable al sector público.
- b. *Adicción*: se plantea que existe, cuando la vida de una persona se organiza en torno a la búsqueda de sustancia y/o sus esfuerzos cotidianos se focalizan en consumir u obtener financiamiento para conseguir la droga.
- c. *Dependencia de sustancias*: es un patrón desadaptativo de conductas que lleva a consumir sustancias que produzcan un deterioro o malestar significativo, descrito principalmente por tolerancia a la sustancia definida por:
 - Una necesidad de cantidades crecientes de la sustancia para conseguir la el efecto deseado;
 - Cuando el efecto de las mismas cantidades de sustancia disminuye con su consumo continuado.También por abstinencia, definida por:
 - El denominado conjunto de síntomas o síndrome de abstinencia, y
 - Cuando se consume la misma sustancia (o una parecida) para aliviar o evitar los síntomas de abstinencia.
- d. *Abuso de sustancias*: es un patrón desadaptativo de consumo de sustancias que conlleva un deterioro o malestar significativos, expresado durante 12 meses por:

² Además de los conceptos incorporados en el texto de esta Política, se busca confeccionar y difundir en conjunto con el Comité Preventivo, un Glosario con los conceptos relacionados y necesarios de conocer e informar a todos los funcionarios como parte del objetivo de prevenir.



- Consumo recurrente de sustancias, que da lugar al incumplimiento de obligaciones en el trabajo,
 - Consumo recurrente de la sustancia en situaciones en las que hacerlo es físicamente peligroso,
 - Problemas legales repetidos relacionados con la sustancia,
 - Consumo continuado de la sustancia a pesar de tener problemas sociales continuos o problemas interpersonales causados por los efectos de la sustancia.
- e. *Abstinencia de sustancias*: se caracteriza por un síndrome específico asociado a una sustancia debido al cese o reducción de su consumo prolongado y en grandes cantidades. El síndrome específico de la sustancia causa un malestar significativo o un deterioro de la actividad laboral y social.

VI. MARCO ESTRATÉGICO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN

Para materializar los compromisos asumidos por la institución en torno a esta dimensión importante para la salud y bienestar de las personas, se establecerán e impulsarán estrategias para potenciar las conductas preventivas y de auto-cuidado, las cuales se aplicarán según los siguientes ámbitos de intervención laboral:

- **Promoción del Desarrollo y la Calidad de Vida Laboral**

Se propondrá para el primer semestre del año 2010, ejecutar un conjunto de talleres de capacitación para mejorar la *calidad de vida en el trabajo*, y que inicialmente contemplará tres Módulos que permitirán progresar en la instalación de conductas activas de auto-cuidado. Los tres Módulos temáticos serán:

- a) Actividades de respiración y relajación
- b) Auto-cuidado y prevención del estrés
- c) Cohesión y cooperación en el equipo de trabajo.

Estas actividades serán propuestas y aplicadas en una primera etapa como *Plan Piloto* y en las regiones con mayor cantidad de funcionarios(as) para evaluar así la satisfacción y los efectos de los talleres.

A través de esta estrategia, se incentivarán propuesta de iniciativas como actividades de capacitación y fortalecimiento de habilidades y destrezas personales, desarrollo de competencias, actividades recreativas, artísticas y deportivas, que incluyan celebración de festividades, actividades de reconocimiento e incentivos a los funcionarios(as), formas de ocupar el tiempo libre y otras actividades que fomenten y fortalezcan el desarrollo y bienestar de los trabajadores y sus familias.



Cabe señalar que a partir de los resultados del Estudio de Clima Organizacional realizado el 2009, se propondrá un plan de acción en torno a las dimensiones incluidas en el estudio, tales como satisfacción extra-económica, ambiente físico, comunicación institucional, estructura, mantención de recursos humanos, entre otras, las que tiene directa relación con los campos de intervención para mejorar la calidad de vida laboral de los/as funcionarios/as.

- **Información y Comunicación**

Se efectuarán actividades de información general a todos los estamentos de la Institución a través de Charlas y Talleres informativos y demás canales de comunicación de la institución, acerca del marco normativo que regula el consumo de alcohol y drogas; sobre los efectos, riesgos y consecuencias de las drogas lícitas (tabaco, alcohol, medicamentos) e ilícitas. Difusión de información sobre el consumo problemático de las drogas, y promoción de “vida saludable y auto-cuidado” (a través de correos masivos, trípticos, folletos, afiches, diario mural, videos, entre otros).

Cabe destacar además, que durante el 2010, se comenzará a aplicar un *Programa de Inducción* presencial en primera instancia, en el cual se propondrá incluir e informar sobre esta Política, para dársela a conocer a los nuevos(as) funcionarios(as) y transmitir sus alcances en cuanto a las oportunidades que podrá producir en materias como la calidad de vida laboral y de desarrollo de todos quienes conformen la Defensoría.

- **Actividades de Capacitación**

En primera instancia, se solicitará la colaboración interdisciplinaria de CONACE, para elaborar un programa de capacitación a los Encargados Regionales de Administración, Finanzas y RRHH y los miembros del Comité de Prevención, para que obtengan conocimientos entorno a estrategias y prácticas de sensibilización en prevención de consumo de drogas, alcohol y tabaco. Asimismo, se les informará acerca de medidas y procedimientos a seguir en caso de detectar dificultades en los/as funcionarios/as, para intervenir eficazmente en el manejo de situaciones críticas, como también conocer los recursos y normativas internas y externas. Todo ello con el fin de ir descentralizando cada vez más las estrategias y acciones de prevención.

VII. PLAN DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN PRIMER SEMESTRE

Esta política se implementará mediante la estructuración e implementación de un *Plan de Acción Preventivo*, aprobado el 1° de diciembre del 2009, y cuyos objetivos serán:



- a) Informar mediante una campaña de difusión, el propósito de la institución de mejorar la calidad de vida laboral y fortalecer los factores protectores de la calidad de vida laboral de los/as funcionarios/as.
- b) Apoyar estrategias psico-educativas en la prevención de conductas de abuso y de dependencia de alcohol y/u otras drogas lícitas e ilícitas.
- c) GESTIONAR Y EJECUTAR ACTIVIDADES QUE POTENCIEN FACTORES PROTECTORES, CUIDANDO EL BIENESTAR DE LOS/AS FUNCIONARIOS/AS.
- d) PROMOVER EN TODOS Y CADA UNO DE LOS FUNCIONARIOS, *CONDUCTAS RESPONSABLES ACTIVAS* Y DE AUTO-CUIDADO, MEJORANDO ASÍ SU CALIDAD DE VIDA Y LA DE SUS FAMILIAS.

PLAN DE ACCIÓN PREVENTIVO PRIMER SEMESTRE

Actividades	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	Responsables
Programa y Campaña de Difusión en Desarrollo				x	x	x	x	U. Comunicaciones y Prensa y RRHH y DO
Programa Psico-Educativo sobre efectos y consecuencias de las Drogas y alcohol (parte 1)					x		x	RRHH y DO
Diagnóstico Institucional acerca de los niveles de estrés/calidad de vida laboral								RRHH y DO
El Auto-cuidado y responsabilidad individual y organizacional: Programa de Acciones para modificar y fortalecer hábitos saludables.					x		x	RRHH y DO (Higiene y Seguridad)
Análisis de los sistemas de turnos de la DPP: Talleres acerca del ciclo sueño-vigilia y de Prevención de Riesgos permanentes.						x		RRHH y DO (Bienestar-Higiene y Seguridad) y ACHS
Condiciones de trabajo (trabajo rutinario y/o aislado): Talleres de Desarrollo Personal y Autoestima. Intercambio laboral y celebraciones institucionales					x			RRHH y DO (Bienestar Higiene y Seguridad y Capacitación)
Cohesión e identidad organizacional. Compromiso con la misión y visión de la DPP: Mesas de trabajo inter-estamentos.				x		x		RRHH y DO

PLAN DE ACCIÓN PREVENTIVO SEGUNDO SEMESTRE

Actividades	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	Responsables
Programa y Campaña de Difusión en Desarrollo de Trabajadores	x	x	x	x	x	x	x	U. Comunicaciones y Prensa y RRHH y DO
Estilos de supervisión/liderazgo: Capacitación a directivos en Gestión Estratégica y Liderazgo Participativo	x							RRHH y DO (Capacitación)
Estilos, sistemas, canales y tecnologías de Comunicación Organizacional: Cursos de asertividad a funcionarios		x						RRHH y DO
Tolerancia a la frustración: Capacitación de desarrollo de competencias para todos los funcionarios.				x				RRHH y DO
Programa Psico-Educativo sobre efectos y consecuencias de las Drogas y alcohol (parte 2)		x		x				RRHH y DO (Bienestar) y ACHS
Motivación por participar en actividades extras-laborales de la DPP mediante cofinanciamiento de Bienestar de programas de esparcimiento y recreación		x	x	x				RRHH y DO (Bienestar)
Programa de Fortalecimiento de estilos saludables de vida y trabajo	x			x				RRHH y DO

Dada la importancia que se le reconoce hoy a la **familia** como soporte esencial del ser humano y como red social básica y necesaria para el pleno desarrollo de las personas, se buscará involucrar a las familias de cada funcionario en este Plan de Acción de Prevención 2010 descrito y a desarrollar durante el año, eso sí, buscando la participación activa de cada persona en la gestión institucional de la calidad de vida laboral.



Esta política considerará principalmente aspectos preventivos relacionados a la educación e integración de quienes experimenten problemas y dificultades en esta dimensión. Así como también se buscará elaborar y difundir aspectos normativos que regularán democráticamente, buscando dar oportunidades a los funcionarios/as que busquen colaboración de manera sincera, activa y responsable para con su bienestar individual, el de su entorno laboral y el de su institución. Para tales efectos, se buscará contar con recursos y se desarrollarán estrategias y actividades de colaboración con otras entidades dedicadas al tema, como CONACE.

VIII. RESPONSABILIDADES INSTITUCIONALES

El principal ente coordinador será el Departamento de Recursos Humanos a través de su Servicio de Bienestar, el cual podrá gestionar, informar y orientar a los/as funcionarios/as que lo requieran, informando acerca de los convenios existentes y los recursos disponibles en caso de conocer y/o estar experimentando una dificultad relacionada con la dependencia a las drogas y/o alcohol. Esta instancia también podrá estimular e incentivar la participación de agentes clave pertenecientes a otras unidades de trabajo, considerando además la participación activa y protagonista de los (as) Encargados (as) Regional de Administración, Finanzas y Recursos Humanos como representantes y gestor clave de esta intención institucional en regiones. Serán ellos/as quienes en directa coordinación con el Departamento de Recursos Humanos y D.O., deberán acoger inquietudes por parte de los/as funcionarios/as que quieran apoyar a un compañero(a) de trabajo o pretendan ellos mismos subsanar una dificultad relacionada con drogas, alcohol o tabaco.

También destacará la potencial colaboración de instancias tales como el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y de la Asociación de Funcionarios, como instancias formales a las cuales se podría tener más confianza al hacer llegar una solicitud de ayuda, garantizando.

1. Rol de la Autoridad Superior del Servicio

A la autoridad máxima de la Defensoría, le corresponde revisar, aprobar y liderar la aplicación de la Política de Prevención, y velar por el cumplimiento de ella en todas las áreas de trabajo de la institución. Podrá incorporar e integrar a esta Política las revisiones que se vayan incorporando al Reglamento de Higiene y Seguridad, así como también otras Políticas que se vayan elaborando para mejora del servicio. También deberá definir los recursos necesarios para implementar la Política y el Plan de Acción Preventivo.



2. Rol de las Jefaturas de Departamentos, Áreas, Unidades y Defensorías Regionales

Corresponde a estas jefaturas supervisar, apoyar y mantener vigente y actualizada la Política, como también velar por el estricto cumplimiento de ésta, y brindar apoyo ante las actividades programadas por el Comité Preventivo Coordinador (CPC) y las acciones sugeridas, en lo que dice relación a sus respectivos objetivos y funciones.

3. Encargados(as) Regionales de Administración, Finanzas y Recursos Humanos

A estos funcionarios y funcionarias se les propondrá tener la responsabilidad de dirigir la gestión y ejecución de los objetivos de esta Política y *Plan de Acción Preventivo*, a nivel regional en forma coordinada con el nivel central, promoviendo la participación activa de los/as funcionarios/as.

4. Comité Preventivo Coordinador

Para efectos de desarrollar el *Plan de Acción de Prevención* de forma eficiente y regular, se delegará la responsabilidad de regular cada procedimiento y elaboración o recepción de propuestas, en un Comité Preventivo Coordinador (CPC), compuesto por funcionarios y funcionarias que se harán cargo de la implementación del Plan.

Este Comité Preventivo Coordinador deberá tener representación en cada una de las regiones de la Defensoría Penal Pública, a cargo de los Encargados Regionales de Administración, Finanzas y RRHH, quienes junto a sus colaboradores podrán colaborar con la difusión y gestión del *Plan de Acción Preventivo* y la *Política de Prevención*.

En esta primera etapa de difusión y aplicación de la Política, deberán prestar un fuerte apoyo y colaboración para así lograr los objetivos y principios que ésta contiene. En principio deberán recoger comentarios, sugerencias e incluso denuncias relacionadas con el consumo problemático de tabaco, alcohol y drogas. A estos funcionarios también se les proporcionará una capacitación formal a cargo del Departamento de Recursos Humanos y DO, con el fin de fortalecer sus habilidades y competencias en esta materia.

4.1. Objetivos del Comité Preventivo Coordinador

- Adquirir formación específica y de mayor profundidad en los temas de prevención, detección del consumo, orientación y consejería de los problemas relacionados con alcohol y drogas;
- Gestionar las herramientas, materiales y los recursos humanos, para el cumplimiento de la Política y del Plan Preventivo;
- Generar canales de información y acción en todos los niveles de la institución;



- Conocer las redes de apoyo públicas y privadas para las personas con problemas de consumo dependiente.

4.2. Funciones del Comité Preventivo Coordinador

- Asegurar que se informe a todos los trabajadores sobre las políticas de prevención y sobre las características del programa que se realizará;
- Diseñar y coordinar las actividades específicas de prevención;
- Facilitar la ejecución del programa y asegurar la participación de todos y todas;
- Gestionar o realizar la evaluación del programa de prevención;
- Contemplar la ayuda o asesoría que se va requerir para implementar un plan o programa.
- Elaborar, revisar, y actualizar las políticas, ejecutar los acuerdos, diseñar e implementar las campañas de prevención para todo el personal.

5. Responsabilidad Compartida de las Funcionarias y Funcionarios de la DPP

Para que esta política sea realmente efectiva, se considera que todos/as los/as trabajadores/as de la Defensoría deberán asumir el compromiso de respetar, apoyar y difundir la política con relación al *consumo problemático* de drogas, alcohol y tabaco, así como comprometerse con el fortalecimiento de un ambiente de trabajo sano y apropiado para el bienestar de las personas.

6. Servicio de Bienestar de la Defensoría Penal Pública

Para cumplir con la función de acoger y orientar confidencialmente a los/as funcionarios/as que requieran información preventiva y/o que pudieran estar experimentando dificultades individuales o familiares de uso, abuso y/o adicción, se recurrirá al área de Bienestar.

Este Servicio en conjunto con el Comité Preventivo, serán los responsables de brindar la acogida y orientación e informar sobre las oportunidades de tratamiento y rehabilitación para los funcionarios/as, coordinando la ayuda de acuerdo a los convenios y recursos determinados con este propósito.

Las funciones y acciones del Servicio de Bienestar serán:

1. Orientar al funcionario con problemas de consumo o que quiera rehabilitarse.
2. Contar con un catastro actualizado por comuna, de los principales Centros de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación disponibles, entre ellos *Comunidades*



Terapéuticas, Grupos de autoayuda, AA, Consultorios, COSAM, todos cercanos y accesibles al funcionario y su familia.

3. Dar a conocer las instituciones públicas y privadas, centros de tratamiento y rehabilitación, si fuera la voluntad y compromiso del funcionario/a.
4. Seguimiento del proceso de tratamiento y rehabilitación.
5. Sensibilización e información a los miembros de la institución más cercanos y a las familias respecto a la problemática del consumo de drogas y alcohol, de manera de evitar la estigmatización, y lograr un apoyo integral en torno al proceso de rehabilitación.
6. Participación activa en el Comité Preventivo Coordinador.

IX. DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ESTRATEGIA COMUNICACIONAL

En primera instancia, la presente Política será publicada y difundida en la intranet de la institución, con acceso a todos/as los/as funcionarios/as de la Defensoría Penal Pública, en forma independiente del lugar donde se desempeñen.

Será también dada a conocer a todos los miembros de la Defensoría Penal Pública, a través de su mención en el Manual y Programa de Inducción pronto a ser implementado este año 2010.

DOCUMENTACIÓN RELACIONADA

- Diagnóstico acerca de Trabajar con Calidad de Vida – CONACE, Gobierno de Chile.
- Ley 20.000 de Drogas.
- Decreto Supremo N°1215.
- Ley 20.105 de Tabaco, que actualiza Ley 19.4129, también mencionada.
- Ley de Alcoholes 19.925.
- Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la DPP.

