

CARTA DE PRESENTACIÓN CANDIDATURA AL DIRECTORIO

ADICA 2022-2024

Santiago, 24 de enero de 2022

Estimad@s Colegas,

Me permito dirigir esta carta a tod@s ustedes, socias y socios de ADICA, con la finalidad de presentar mi candidatura al Directorio de nuestra asociación para el período 2022-2024, el cual será próximamente elegido. Me motiva el deseo de ser un aporte positivo en el Directorio de ADICA, teniendo plena consciencia de las serias responsabilidades que le corresponden a sus integrantes.

El contexto actual es especialmente delicado, toda vez que la Convención Constitucional sigue debatiendo normas que tendrán un impacto en nuestro Servicio Exterior. Esto impone la primera tarea de continuar presentando ante esta instancia, de manera asertiva, las aspiraciones y aportes del Servicio Exterior y de la Cancillería en su totalidad, buscando ser escuchados y recepcionados positivamente por los convencionales.

Consciente de la seriedad del momento actual, comparto algunos enfoques e ideas que me gustaría promover desde el Directorio de ADICA:

- Reafirmar el rol de ADICA en tanto que asociación gremial conformada por diplomáticos y diplomáticas de carrera, destacando su deber de velar por el bienestar de tod@s sus asociad@s, según se desprende del Art. 2 de su Estatuto. Por lo anterior, bajo ninguna circunstancia ADICA debe ubicarse en la vereda opuesta al interés de l@s colegas, en tanto que grupo. Asimismo, ADICA debe buscar que las autoridades del MINREL presten más atención a los aspectos humanos de nuestra función, bajo el entendido de que no somos muebles que se pueden acomodar a voluntad, sino personas, no olvidando además que las decisiones administrativas también tienen impacto en nuestras familias.
- ADICA debe ser una asociación esencialmente inclusiva, es decir, tod@s sus asociad@s se deben sentir igualmente representad@s, en su más amplia diversidad y sin distinción de grado, afiliación o tendencia política, religión, o identidad de género o sexual, ni ninguna otra circunstancia.
- Promover la conformación de un grupo de trabajo sobre igualdad de género será fundamental para identificar todos aquellos aspectos que deben ser abordados con la autoridad a fin de trabajar hacia la eliminación de normas y procedimientos

discriminatorios y lograr un MINREL efectivamente comprometido con la igualdad de género. Asimismo, se debe seguir potenciando la capacitación en estos temas, con la finalidad de que la promoción de la igualdad de género no sea un tema promovido exclusivamente por quienes se ven afectad@s o discriminad@s por motivos de género.

- Promover instancias que sirvan para difundir la experiencia y el profesionalismo del Servicio Exterior en relaciones internacionales. Entre estas instancias, se pueden mencionar seminarios, simposios, diálogos con académicos, conferencias y clases magistrales, encuentros con colegas diplomáticos de otros países, publicaciones conjuntas, por mencionar algunas posibilidades. Esto permitirá fortalecer nuestra reputación y reconocimiento profesional, y así seguir consolidando el lugar que le corresponde al Servicio Exterior como cuerpo especializado en relaciones internacionales, no tan sólo en su ámbito político, sino también en otros ámbitos como el consular y el comercial. Además, esto abrirá espacios para dar a conocer el trabajo diplomático de Chile, a través de sus diplomátic@s de carrera, en áreas como la ciencia y la tecnología, el medio ambiente y el cambio climático, los asuntos oceánicos y la Antártica, por mencionar algunos.
- Considerando que el buen clima laboral es un aspecto esencial para el desarrollo de cada colega, tanto en términos personales como profesionales, y que la promoción de un buen clima laboral requiere mucho más que la circulación de manuales o documentos relacionados con la materia, constituye un objetivo relevante proponer iniciativas concretas para colaborar en el mejoramiento del clima laboral general del Ministerio y de las Embajadas, Misiones y Consulados. Entre estas iniciativas, puedo mencionar las siguientes: contar con un mecanismo permanente de capacitación en materia de clima laboral y disponer de reglas claras sobre temas tales como el horario de trabajo en las embajadas y misiones o sobre el trabajo durante los fines de semana de manera regular. Es decir, se deben promover normas claras, conocidas de manera amplia, que permitan establecer estándares compartidos, a través de una práctica institucional que no dependa exclusivamente de la voluntad de la autoridad de cada unidad. La capacitación en materia de clima laboral debiera ser una práctica constante y consistente del Ministerio, con la finalidad de asegurar que tod@s l@s funcionari@s, sin distinción de grado, puedan ejercer sus funciones en un ambiente libre de malos tratos y toxicidades que no colaboran en el logro de nuestros objetivos profesionales.
- Sobre el convenio de Salud que ADICA mantiene con Colmena, resulta relevante mantener y potenciar el apoyo al Grupo de Salud, el cual ya ha desarrollado un gran trabajo de análisis orientado a mejorar las condiciones del convenio y las prestaciones a los colegas ya retirados. Esto es importante, toda vez que permitirá mejorar las prestaciones de salud para los colegas que se encuentran en servicio y la extensión de dichas prestaciones para quienes se jubilan, colegas que colaboraron con la asociación durante sus carreras.

- Promover la inclusión y la no discriminación como política institucional, reafirmando que el estándar de evaluación de l@s colegas debe ser estrictamente profesional. Entre otros temas a resolver, se debe buscar la igualdad en el otorgamiento de beneficios por matrimonio y acuerdo de unión civil, a fin de que dejen de existir instancias de discriminación hacia las familias sustentadas en esta última institución, las cuales no son plenamente reconocidas en las normas vigentes (elemento discriminatorio consagrado en el Art. 37 del DFL 33 de 1979, el cual no fue modificado por la Ley 21.080). A esto se suma el deber de propiciar que l@s colegas que tienen necesidad de contar con equipos computacionales y accesorios especializados (por temas visuales o auditivos, entre otros), que aseguren condiciones adecuadas de trabajo, puedan disponer de ellos y así encuentren condiciones óptimas para su desempeño tanto en Chile como en el exterior.

Finalmente, me permito reafirmar mi compromiso de trabajar para la conformación de un Directorio dialogante, donde el buen entendimiento permita formular y desarrollar propuestas e iniciativas convocantes que permitan que tod@s se sientan parte de ellas, teniendo siempre presente los principios permanentes que ADICA ha defendido y buscado promover. Por ello, es de mi interés desincentivar el personalismo en la conducción de ADICA, buscando que la publicación de circulares, boletines, cartas a medios de comunicación, etc., se efectúe siempre por el directorio en su conjunto, o por la mayoría de sus miembros en caso de haber algún impedimento, para dar más fuerza a los documentos que sea necesario circular o publicar.

Sobre todo, me parece importante mencionar que ADICA es de tod@s nosotr@s y, por lo mismo, una participación amplia de quienes la conformamos le da un mayor valor a nuestros logros como asociación. Por eso, resulta imprescindible contar con un directorio dialogante y abierto a recibir los puntos de vista e iniciativas de sus asociad@s, puesto que unid@s somos más fuertes.

Reciban mis mejores saludos,

CÉSAR ANDRÉS GAMBOA

Segundo Secretario