RESOLUCIÓN EXENTA N°

SERVICIO DE SALUD
VALPARAISO SAN ANTONO
SUBDIRECCIÓN DE RR.HH.
SUBDEPTO. CALIDAD DE VIDA LABORAL
SECCIÓN BUENAS PRÁCTICAS LABORALES
N° INT.855 /2021
JCAH/MPH/ANZ/MAV/vsc.

09 09 21 4273

VALPARAÍSO,

VISTO Y CONSIDERANDO: El Instructivo N° 006/2018 sobre Igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado; El Instructivo Presidencial Nº001/2015 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado; los Oficios Ordinarios Nº743/2015, Nº1252/2015, Nº3822/2015, Nº0097/2016 del Director Nacional de Servicio Civil que otorgan instrucciones para implementación del instructivo presidencial sobre buenas prácticas laborales en desarrollo de personas del estado; el Plan Trienal de Buenas Prácticas Laborales del Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio; la Resolución N° 1042 del 14.11.2018 de la Subsecretaria de Redes Asistenciales que aprueba el Instructivo sobre gestión del ausentismo laboral por licencia médica curativa con enfoque biopsicosocial; las Orientaciones Técnicas para el Mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral en el SNSS; el Compromiso de Gestión N.º 21 para el periodo 2019-2020 que establece "disminución del ausentismo laboral en la red asistencial"; El Memorándum C31 N° 141 del 09.11.18 del Jefe de División de Gestión y Desarrollo de las Personas de la Subsecretaria de Redes Asistenciales, que envía instructivo sobre Gestión del ausentismo Laboral por Licencia Médica Curativa, con enfoque en la definición de procedimientos administrativos asociados"; la Resolución Nº358/2019 de la Subsecretaria de Redes Asistenciales que aprueba medidas de control sobre gestión de personas en cada uno de los establecimientos dependientes del SSVSA; El "Plan de desarrollo Estratégico y Cuadro de Mando Integral 2016-2018 del SSVSA"; la Resolución Exenta Nº1324/2017 que aprueba la "Política de Recursos Humanos" del SSVSA; la Resolución Exenta Nº114/2017 que aprueba la "Política de Buen Trato Laboral" del SSVSA; la Resolución Exenta N.º 586/2019 que constituye el "Comité Central de Calidad de Vida Laboral; Buenas Prácticas Laborales y Ausentismo Laboral del SSVSA"; la Resolución Exenta N.º 1670/2019 que aprueba la cuarta versión del "Plan de Calidad de Vida Laboral del SSVSA"; ORD. C38 N°2112/2018 "Orientaciones Técnicas para el funcionamiento de los Comités de Buenas Prácticas Laborales en los Servicios de Salud y Establecimientos Hospitalarios"; el correo de Referente Técnico del Ministerio de la Mujer Equidad de Género, Sra. Claudia Encalada de fecha 05/08/2019, en el cual se definió aprobar el Procedimiento Interno de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual para el presente año, acogiendo todas las modificaciones solicitadas; la Resolución Exenta N.º 1423/2021 que constituye el Comité Central de Buenas Prácticas Laborales y Equidad de Género del SSVSA que aprueba la quinta versión del Procedimiento Interno de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual para el presente año; revisión técnica del borrador de este protocolo, a través de reunión vía plataforma Zoom del 19/08/2021 con referentes MINSAL; en correo con observaciones técnicas del 26/08/2021 de D. Joel Espina y D. Claudia López referentes técnicos de Calidad de Vida Laboral del Ministerio de Salud.

TENIENDO PRESENTE: lo dispuesto en el D.F.L.N°29/2005 del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre estatuto Administrativo; y el D.F.L. N°1/2005, que fija el texto refundido , coordinado y sistematizado del D.F.L. N°2.763/79 que reorganiza el Ministerio de Salud y crea los Servicios de Salud, el Fondo Nacional de Salud, el Instituto de Salud Pública de Chile y la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud; la Resolución N° 6/2019 de la Contraloría General de la Republica,; el Decreto Supremo N°140/2004, Decreto Supremo N°73/2020, ambos del Ministerio de Salud, Resolución Toma de Razón N°71 del 05/06/2018, y Resolución Exenta RA 110612/126/2021 de fecha 8 de febrero del 2021, ambas de la Dirección del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.

RESOLUCIÓN

1. **MODIFIQUESE:** el "Procedimiento Interno de denuncia y sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso sexual" aprobado en Resolución Exenta N°4375/2019.

2. **APRUEBASE:** la versión N°5 de fecha 07.09.2021 del **"Procedimiento Interno de denuncia y sanción del Maltrato Laboral, acoso laboral y acoso sexual 2021 - 2022"** del Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio.

3. **NOTIFIQUESE:** al "Comité Central de Buenas Prácticas Laborales y Equidad de Género del SSVSA" conforme a sus funciones establecidas en ORD. C38 N°2112 del 08.03.2018.

4. **FISCALICESE:** el fiel cumplimiento de este procedimiento, su revisión y difusión, por el Subdepartamento de Calidad de Vida Laboral de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas de la Dirección del Servicio de Salud, a través de su sección de Buenas Prácticas Laborales, debiendo dar cuenta del cumplimiento por parte de los establecimientos, unidades y funcionarios.

ANOTESE, COMUNIQUESE, PUBLIQUESE
EN LA PAGINA DEL GOBIERNO TRANSPARENTE; Y CUMPLASE

SERVICIO DE SALUD
DIRECTOR
VALPARAISO - SAN ANTONIO

JUAN CARLOS ARÁNGUIZ HENRÍQUEZ
DIRECTOR DEL SERVICIO DE SALUD
VALPARAÍSO – SAN ANTONIO

DISTRIBUCIÓN:

- Dirección SSVSA
- Subdirección de Recursos Humanos – D. SSVSA
- Subdirección Gestión Asistencial – D. SSVSA
- Subdirección de Recursos Físicos y Financieros – D. SSVSA
- Subdepartamento de Participación Social – D. SSVSA
- Delegación Provincial de Salud en San Antonio
- Función Asesoría Jurídica – D. SSVSA.
- Función Auditoría – D. SSVSA
- Función Control y Gestión de Desarrollo Organizacional – D. SSVSA.
- Comunicaciones y Relaciones Públicas – D. SSVSA.
- Jefa Subdepto. Gestión de las Personas - D. SSVSA.
- Jefe Subdepartamento Desarrollo de las Personas – D. SSVSA
- Jefa Subdepartamento Calidad de Vidal Laboral – D. SSVSA.
- Encargado de Relaciones Laborales – D. SSVSA.
- Director Hospital Carlos Van Buren
- Director Hospital Dr. Eduardo Pereira
- Director Hospital Dr. Claudio Vicuña
- Director Hospital Psiquiátrico Del Salvador
- Director Hospital San José de Casablanca
- Director Centro de Especialidades Odontológicas
- Director Centro Regional de sangre y Tejidos
- Director CESFAM Plaza Justicia
- Directora CESFAM Jean y Marie Thierry
- Jefe de Recursos Humanos Hospital Carlos Van Buren
- Jefe de Recursos Humanos Hospital Dr. Eduardo Pereira
- Jefe de Recursos Humanos Dr. Claudio Vicuña
- Jefe de Recursos Humanos Hospital Psiquiátrico del Salvador
- Jefa Administrativa Hospital San José de Casablanca
- Jefe Administrativo Centro Regional de Sangre y Tejidos
- Federación nacional de Funcionarios Profesionales Universitarios de los Servicios de Salud y Organismos dependientes del Ministerio de Salud.
- Federación de funcionarios de la Salud FENATS Regional Valparaíso
- Federación Regional de Asociaciones de Funcionarios Técnicos Paramédicos V Región
- Federación de funcionarios de la Salud FENATS Unitaria V Región
- Federación de funcionarios de la Salud, FENATS Servicio de salud Valparaíso San Antonio Región Valparaíso.
- Federación Regional Fenats Unitaria Región Valparaíso
- Of. de Partes.

TRANSCRITO FIELMENTE
MINISTRO DE FE
OMAR LOPEZ CHAMORRO
D.S.S.V.S.A.

Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio
Región de Valparaíso

Ministerio de Salud

5ta VERSIÓN
PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL 2021 - 2022 SS VALPARAÍSO SAN ANTONIO

Para un buen trato, no discriminación, dignidad y respeto entre las personas

Calidad de Vida Laboral
SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO - SAN ANTONIO

Elaborado por:	**María de los Ángeles Araya** **Encargada de Buenas Prácticas Laborales SSVSA** **Marilola Durán Durán** **Referente de Clima Laboral**
En Colaboración:	**Comité de Buenas Prácticas Laborales y Equidad de Género del SSVSA - Unidad de Fiscalía Administrativa de la DSSVSA.**
Revisado por:	**María de los Ángeles Araya** **Encargada de Buenas Prácticas Laborales SSVSA** _____
Aprobado por:	**Angélica Núñez Zúñiga** **Jefa de Calidad de Vida Laboral del SSVSA.** _____ **Milton Peña Henríquez** **Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas DSSVSA** _____

Servicio de Salud Valparaíso San Antonio
ENCARGADA SECCIÓN BUENAS PRACTICAS LABORALES
V Región

Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio
Región de Valparaíso
Ministerio de Salud

Índice

Contenido

COMPROMISO DIRECTIVO 3

CONTEXTUALIZACIÓN – NORMAS DE APLICACIÓN 4

MARCO NORMATIVO 4

1.- ORIENTACIONES GENERALES 7

1.1 OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO 7

1.2 ALCANCE DEL PROCEDIMIENTO (ÁMBITO DE APLICACIÓN) 7

1.3 ROLES Y DEFINICIONES DEL PROCEDIMIENTO 8

1.4 PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA 9

1.5 ETAPA PREVENTIVA DEL PROCEDIMIENTO 10

2.- ORIENTACIONES TEÓRICAS - CONCEPTOS RELEVANTES 12

2.1 TIPOLOGÍA DE VIOLENCIA ORGANIZACIONAL 12

2.2 MALTRATO LABORAL 13

2.2.1 CONDUCTAS COMUNES DEL MALTRATO LABORAL: 14

2.3 ACOSO LABORAL 14

2.3.2 CONDUCTAS O CONFLICTOS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO 16

2.3.3 TABLA RESUMEN ENTRE EL CONCEPTO DE MALTRATO LABORAL Y ACOSO LABORAL: 16

2.4 ACOSO SEXUAL LABORAL 17

2.4.1 MITOS DEL ACOSO SEXUAL LABORAL 19

2.4.2 Hoja Informativa N°4, "El Hostigamiento y Acoso Sexual" Género, Salud y Seguridad en el Trabajo 19

2.5 DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA 21

3.- PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA 23

3.1 RECEPTOR/A DE DENUNCIA (OFICINA DE PARTES) 23

3.2 ORIENTADOR/A DE DENUNCIA 23

3.3 FORMALIZACIÓN DE LA DENUNCIA 24

3.3.1 REQUISITOS DE LA DENUNCIA 26

3.4 DERECHOS DERIVADOS DE LA DENUNCIA 27

3.5 FALSA DENUNCIA 27

3.6 INEXISTENCIA DE MECANISMOS ALTERNATIVOS 27

3.7 MEDIDAS PRECAUTORIAS DEL SUMARIO 28

3.8 SEGUIMIENTO 28
3.9 DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN 28
4. MEDIDAS DISCIPLINARIAS 29
4.1 OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN LA DENUNCIA 29
4.2 NOTIFICACION DEL ACTO DE TÉRMINO 30
5. FORMATOS 32
5.1 FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE DENUNCIA SSVSA 32
5.2 ACTA DE DENUNCIA PROCEDIMIENTO MALS - SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO – SAN ANTONIO 33
5.3 COMPROBANTE DE RECEPCIÓN (DOCUMENTO DE USO EXCLUSIVO DE LA OFICINA DE PARTES) 38
5.4 FORMATO SOBRE DE DENUNCIA 39

Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio
Región de Valparaíso

Ministerio de Salud

COMPROMISO DIRECTIVO

Estimadas y estimados funcionarios/as de nuestro Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, les saludo y me es grato compartir con ustedes el compromiso de nuestra institución con las prácticas de buen trato laboral al interior de nuestros espacios de trabajo y equipos de personas, cuya responsabilidad final es el cuidado de otras personas.

Las políticas organizativas que consideran una buena gestión de los recursos humanos buscan aumentar la calidad de la vida laboral y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, por lo cual, mi preocupación y compromiso hacia ustedes es fortalecer la gestión del recurso humano perteneciente a nuestra red asistencial, mediante la generación de una política asociada al desarrollo del talento humano, actual y futuro, con el fin de dar cuenta de sus condiciones de trabajo, suficiencia, formación y retención que permita atender los problemas de salud de la población, por ello nuestro objetivo es contribuir a mejorar las condiciones de Calidad de Vida Laboral de los funcionarios y funcionarias, desde una mirada preventiva, de género y ciclo de vida laboral, orientados en la normativa vigente y desde el enfoque biopsicosocial, otorgando con ello ambientes laborales sanos y de respeto mutuo.

La presente actualización del Procedimiento interno de denuncias de Maltrato y Acoso Laboral y/o Sexual, apunta a investigar, sancionar y reparar situaciones que ponen en riesgo el trato y la dignidad de nosotros/as como personas integrantes de una institución, es por ello, que hago un llamado a los directivos, jefaturas y a todos los funcionarios/as a que en nuestros espacios de trabajo practiquemos el buen trato laboral, basado en el respeto mutuo y la comunicación efectiva, que contribuirá a lograr espacios sanos y positivos en el trabajo.

La importancia de tener funcionarios y funcionarias que practiquen el buen trato laboral y tengan como principio fundamental el trato digno y respetuoso con su par, logrará que seamos una institución con espacios laborales sanos y funcionarios/as comprometidos que pueden mejorar el desempeño laboral, asegurar la permanencia, lealtad e identificación con el Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, reduciendo significativamente los niveles de rotación, ausentismo, insatisfacción y desmotivación de los funcionarios y funcionarias.

Es fundamental para esta Dirección de servicio comprometernos con la permanente actualización y mejora continua de los procedimientos, en apoyo a los funcionarios y funcionarias de nuestra red, por lo cual, la presente versión actualizada nace de un trabajo colaborativo entre las federaciones gremiales; referentes técnicos de Calidad de Vida Laboral; Unidad de Fiscalía Administrativa de la DSS, todos y todas con participación del Comité central de Buenas Prácticas Laborales y equidad de Género del SSVSA.

<u>Por último, señalar que para efectos de su aplicación es responsabilidad del(a) Director (a) de cada establecimiento de nuestra red asistencial, velar por el debido cumplimiento y aplicación del vigente procedimiento, dando énfasis en su etapa preventiva, sus plazos en las diferentes etapas y confidencialidad de las situaciones.</u>

Juan Carlos Aránguiz Henríquez
Director
Servicio de Salud Valparaíso San Antonio

Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio
Región de Valparaíso
Ministerio de Salud

CONTEXTUALIZACIÓN – NORMAS DE APLICACIÓN

El presente Procedimiento interno de denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, surge desde la necesidad del Ministerio de Salud de contar con una herramienta y con una vía formal ajustada a la normativa vigente frente a actos de Maltrato, acoso laboral y acoso sexual que atenten en contra de la dignidad humana de una persona, que desarrolle funciones al interior del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.

A través del instructivo presidencial n°001 del 26 de enero del 2015 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, el cual busca generar mejores políticas y prácticas en el ámbito de gestión de personas, con el objetivo de desarrollar un mejor empleo público, y de este modo fortalecer el aporte que los funcionarios y funcionarias realizan para el cumplimiento de la función pública.

La quinta versión del protocolo de MALS dice relación con la necesidad de actualizar, ampliar e incorporar elementos, en colaboración con referentes de MINSAL y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Valparaíso. En dicho trabajo han estado presentes todas y todos los referentes de Calidad de Vida Laboral de los diversos establecimientos de nuestra red, con una activa participación de los y las representantes de las seis Federaciones de Asociaciones de funcionarios con más de dos bases en nuestra jurisdicción, todos y todas constituidos bajo la resolución n°1423 del 26.03.2021 y su modificación n°3902 del 10.08.2021, que formaliza el Comité central de Buenas Prácticas Laborales y Equidad de Género del SSVSA, que persigue equidad de género en los derechos y oportunidades de hombres y mujeres en nuestro Servicio de Salud.

MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de la República:** Artículo 1º inciso primero "Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos"; Artículo 19 N°1 "La Constitución asegura a todas las personas: Nº1 el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona".

- **Ley Nº 18.575/ 2001** Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52º, que instruye el Principio de probidad administrativa, es decir, la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, ya que las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a este principio.

- **Ley Nº 20.005/2005** que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo.

- **Ley Nº 20.607/2012** que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo.

- **Ley n°20.609/2012** establece medidas contra la discriminación, que mediante su artículo 15° incorpora modificaciones en los artículos 84 letra l) y 125 letra b) del Estatuto Administrativo.

- **Ley Nº 18.834/1989** Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se

considerará como una acción de este tipo el acoso sexual (Artículo 84 letra L) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (Artículo 84 letra M).

- Instructivo Presidencial **006** sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción de maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado, **23 de mayo 2018.**

- **1994** La organización de Estados Americanos aprobó la ***Convención Interamericana para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la Mujer (Belém do Pará)***, la cual, define la violencia contra la mujer como *"cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado"(artículo 1).*

- **1997 ONU, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW),** órganos de expertos independientes que supervisa la aplicación de la convención.

1.- ORIENTACIONES GENERALES

Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio
Región de Valparaíso
Ministerio de Salud

1.- ORIENTACIONES GENERALES

1.1 OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO

Entregar orientación Técnico Teórica y de aplicación del procedimiento de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, a todas y a todos quienes realicen y/o participen en una actividad con ocasión del trabajo, para el Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.

1.2 ALCANCE DEL PROCEDIMIENTO (ÁMBITO DE APLICACIÓN)

Toda persona que se encuentre desempeñando funciones al interior de nuestra Institución, debe tener la posibilidad de denunciar los hechos que atenten contra su dignidad, cualquiera sea su calidad contractual, relacional o estatutaria que lo rija, incluidas aquellas personas que se encuentren contratadas a modalidad de honorarios, compra de servicios, tercerizados, subcontratistas, becarios, estudiantes en práctica, docentes, voluntarios/as y en general, toda persona que realice tareas en forma directa o indirecta para la institución, por encontrarse en dependencias del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio **con ocasión del trabajo** (Ej.: *celebración de cumpleaños, celebración del día del hospital, cuidados de equipo, actividades de autocuidado, entre otras instancias*).

Los terceros ajenos no funcionarios o funcionarias (pacientes, usuarios, familiares, otros/a.) a la Administración y que hayan presenciado o vivido maltrato por parte de un funcionario/a, deberán interponer su reclamo formal a través de la oficina de Información, Reclamos y Sugerencias, debiendo esta, ser derivada inmediatamente a la Dirección del establecimiento. En estos casos como no es posible exigir responsabilidad administrativa, de igual manera se acogerá la denuncia, y será derivada ante quien corresponda de conformidad al contrato, convenio o acto jurídico que establece el vínculo y/o relación con el Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, ente responsable de su contratación o de su convenio, quien adoptará igualmente una medida que resulte pertinente a su ámbito de acción.

Si la persona que ejerce la violencia organizacional, no posee vínculo contractual con el SSVSA, pero se desempeña en las dependencias como por ejemplo: alumnos en práctica, docentes o subcontratistas, la denuncia debe ser establecida en la institución de la cual depende, ejemplo: universidad o empresa externa. Caso contrario, si la persona que ejerce la violencia organizacional pertenece al SSVSA, la denuncia puede ser establecida bajo este protocolo.

En caso que un funcionario/a renuncie o sea desvinculado, quedando extinguido su vínculo laboral con el SSVSA y tenga fundamentos y/o razones para denunciar violencia organizacional, esta debe ser interpuesta en Tribunal Laboral acorde a la figura legal que reviste su situación.

1.3 [1]ROLES Y DEFINICIONES DEL PROCEDIMIENTO

DENUNCIANTE

- Persona que efectúa una denuncia, ya sea que se encuentre directamente afectado, o que se trate de un tercero que realiza la denuncia a petición de la persona que se siente maltratada o acosada
- Podrán denunciar terceros, siempre que se cuente con autorización por escrito (poder simple) de quien vive la situación de violencia organizacional. Se consideraran como tercero a: Jefaturas; Dirigentes Gremiales, pares y/u otro (Ej.Familiar).

DENUNCIADO/A

- Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por maltrato, acoso laboral o acoso sexual.

DIRIGENTE/A GREMIAL

- Todo/a funcionario/a miembro de un directorio de asociaciones, federaciones y/o confederaciones de asociaciones de funcionarios/as. Les corresponde difundir, orientar y derivar al/la denunciante a los orientadores/as de denuncia respectivos del establecimiento.

ORIENTADOR/A DE DENUNCIA

- Referentes de Calidad de Vida Laboral definidos por resolución en cada establecimiento de la Red, encargada/o de orientar al/la denunciante acerca del marco normativo de maltrato, acoso laboral y/o sexual, sobre las caracteristicas que debe tener una denuncia para ser considerada como fundada y en general cómo se debe proceder. Sólo en caso de que el Encargado de la Unidad de Calidad de Vida laboral o Clima Laboral carezca de dicha profesión, o no se cuente con dicho cargo, el jefe superior del establecimiento podrá nombrar a un funcionario/a diferente que posea la profesión requerida (Psicologo/a o Trabajador/a social).

RECEPTOR/A DE DENUNCIA

- Oficina de partes, quien cumple el rol de recepcionar las denuncias. Cumple una función exclusivamente canalizadora, debiendo registrar la recepción de la denuncia y entregar comprobante de la misma.

DIRECTOR/A DEL SERVICIO DE SALUD VALPARAISO SAN ANTONIO

- Jefe/a Superior del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, con atribuciones para resolver la(s) denuncia(s) presentada(s), y en quien radica la facultad sancionadora. La denuncia debe ir dirijida a la autoridad máxima correspondiente (Jefe/a superior del Servicio)

FISCALIA ADMINISTRATIVA

- Cumple el rol de recepcionar la denuncia de MALS admitida por el Director de servicio y proponer terna de fiscales. Ademas, notifica a los/as funcionarios/as de su asignación como fiscal y realiza acompañamiento psicoeducativo a los/as mismos/as. oficializa a Sección de Buenas prácticas laborales cuando la denuncia se ha desestimado.

FISCALES Y/O FUNCIONARIOS/AS A CARGO DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS

- Persona a la que se le asigna el proceso administrativo que investiga los hechos constitutivos de denuncia ,según indica el Estatuto Administrativo, en aquellos casos que se resuelva realizar el procedimiento.

[1] ***(El término víctima, no será utilizado, por lo que, superpone a una persona de otra, en una asimetría de poder, posicionando a quien ejerce la violencia por encima de quien la recibe).*** En el caso de denuncias colectivas, cada funcionario/a debe rellenar el formulario de denuncia.

1.4 PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Principio	Concepto
CONFIDENCIALIDAD	El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quien asume la responsabilidad de instruir el procedimiento de investigación, tanto respecto de su actuar en general, como respecto de los involucrados y de la información que tome conocimiento. De esta manera se deberá asegurar la privacidad y reserva en el proceso. **De no resguardar este principio se acarreará las responsabilidades y sanciones que la ley señale (falta a la probidad administrativa).**
IMPARCIALIDAD	Se debe asegurar que el procedimiento se caracterice por juicios imparciales, objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, orientación sexual, religión, origen étnico, situación de discapacidad u otra de similar naturaleza.
RÁPIDEZ	El procedimiento debe instruirse con celeridad, evitando trámites o diligencias innecesarias, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen, siempre con un pleno resguardo del derecho a la defensa y al debido proceso.
RESPONSABILIDAD	La denuncia será fundada. Cada persona que realice una denuncia, debe realizarla con toda la seriedad que corresponde. La denuncia sin fundamento, respecto de la cual se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado, **acarreará las responsabilidades y sanciones que la ley señale.**
PROBIDAD ADMINISTRATIVA	Desempeño intachable, honesto, veraz y leal a la función del cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.
EQUIDAD DE GÉNERO	[2]Imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.
IGUALDAD DE GÉNERO	[3]Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantizarán a través de mecanismos equitativos que considere un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER O DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

[2] UNESCO. "Indicadores Unesco de cultura para el desarrollo. Manual metodológico. Unesco". UNESCO 2014, Pág. 105
[3] UNESCO. "Indicadores Unesco de cultura para el desarrollo. Manual metodológico. Unesco". UNESCO 2014, Pág. 106

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	[4]Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico de la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia de género se refiere, principalmente, a la violencia contra las mujeres por cuanto la afecta de forma desproporcionada o exclusiva. Esta definición incluye las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

1.5 ETAPA PREVENTIVA DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento interno de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual refuerza la gestión preventiva de estas situaciones, manifestando el compromiso de realizar acciones para generar ambientes laborales sanos basados en el respeto, buen trato laboral y la protección de derechos fundamentales, adoptando medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre todas las personas.

Es así que el Servicio de Salud Valparaíso San Antonio se fija una actualización anual de su plan de prevención de maltrato, acoso laboral y sexual, el cual, se trabaja de manera central, estableciendo estrategias claras para abordar dificultades en los espacios laborales, al alero del Plan de Calidad de Vida Laboral y Ausentismo. Este plan se va modificando, mejorando y actualizando según la experiencia práctica de las situaciones que se den en la organización. Considerando la realidad local de cada establecimiento de la Red del SSVSA.

El objetivo del Plan de prevención del Maltrato Laboral y acoso laboral y sexual del SSVSA, tiene como objetivo;

- ***Fomentar prácticas y/o acciones que aporten a promover el buen trato, ambientes laborales saludables en los equipos de trabajo y el respecto a la dignidad de las personas en el SSVSA.***

Este plan acompañara el protocolo interno de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, entregando orientaciones y actividades que deberán realizar los establecimientos de la Red SSVSA a nivel local.

De acuerdo con lo anterior, las líneas de acción que se abordarán serán las siguientes;

- ✓ Difusión y sensibilización
- ✓ Capacitación
- ✓ Monitoreo y reporte

Se considerará para la difusión de este procedimiento a todos/as los descritos en el alcance de este procedimiento, cualquiera sea su calidad contractual, relacional o estatutaria, incluidas aquellas personas que se encuentren contratadas en la modalidad a honorarios, compra de servicios, tercerizados, subcontratistas, becarios, estudiantes en práctica, docentes, voluntarios/as y en general, toda persona que realiza tareas en forma directa o indirecta para la institución, o por encontrarse en dependencias del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio con ocasión del trabajo.

[4] UNESCO. "Indicadores Unesco de cultura para el desarrollo. Manual metodológico. Unesco". UNESCO 2014, Pág. 106

2.- ORIENTACIONES TEÓRICAS

2.- ORIENTACIONES TEÓRICAS - CONCEPTOS RELEVANTES

Es fundamental definir los conceptos que utilizaremos para entender estos fenómenos y saber identificar cuando nos encontramos frente a una situación de tipo violenta al interior del espacio laboral. Esto con el fin de garantizar el respeto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio al interior de la administración pública.

[5]Al referirnos a conductas que vulneran la dignidad de las personas, hablamos de un concepto amplio llamado **violencia laboral** o **violencia en el puesto de trabajo**. Existen múltiples conceptualizaciones utilizadas para distintas manifestaciones que corresponden al mismo fenómeno: mobbing, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, acoso moral, victimización laboral, supervisión abusiva, terror psicológico, hostigamiento laboral, bullying laboral, maltrato, acoso sexual y acoso laboral. Corresponde a un fenómeno multicausal, pudiendo ocurrir por razones culturales, organizacionales, políticas, entre otras, en que se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, cuyos efectos son negativos para quien los padece; actúa una víctima (o víctimas) y un victimario (o victimarios).

Para ejercer conductas que vulneran la dignidad de las personas debe existir asimetría de poder, lo que no es sinónimo de jerarquía. La asimetría de poder significa que una persona profesa mayor poder contra otro u otros, provocando diferencias donde una o varias personas ejercen dominación contra otro u otros/as. Constituye una alta fuente de discriminación y de estigmatización, ya que afecta tanto a denunciante como ha denunciado/a: si no se comprueba el hecho, siempre quedará la sospecha que el/la acusado/a como denunciado/a efectivamente ejercía violencia pero no pudo ser comprobada; y para la posible víctima, al no ser comprobados los hechos, podría surgir la idea o el prejuicio de que era una persona sensible o conflictiva, o podría pensarse que la supuesta víctima deliberadamente formuló una denuncia irresponsablemente o infundada. Estas conductas pueden darse de forma interna, es decir, producirse dentro de la organización, y también de forma externa, por ejemplo, entre trabajadores y externos a la institución o entre el personal y clientes o pacientes, proveedores y el público/usuarios

Las conductas que vulneran la dignidad de las personas impactan a la organización por completo, ya que no afecta solamente a la persona que efectúa la denuncia o a la persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por maltrato, acoso laboral o acoso sexual, ya que cuando se producen, los equipos de trabajo y toda la organización en su conjunto se ve involucrada y dañada.

2.1 TIPOLOGÍA DE VIOLENCIA ORGANIZACIONAL

Esto se puede dar en los siguientes sentidos:

- [6]**Sentido Vertical Ascendente**: Es aquella que se presenta desde el personal a cargo hacia la jefatura. En este caso, ya que siempre se requiere de "poder" para acosar, suelen ser grupos de personal a cargo confabulados para hostigar a la jefatura, sólo así alcanzan a intervenir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.

[5] Servicio Civil, Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, pág18/2018

[6] Servicio Civil, Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, pág10/2018

- **Sentido Vertical Descendente**: Desde la jefatura hacia el personal a cargo. Si bien podría darse el caso de que la jefatura ejerza maltrato o acoso a más de una persona, suele tratarse a la persona que recibe la violencia organizacional de manera aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.

- **Sentido horizontal:** Se da entre pares o grupo de pares. En este caso, ya que siempre se requiere de "poder" para acosar, suelen ser grupos los que cometen el hostigamiento.

2.2 MALTRATO LABORAL

Se define como *"cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o victima específica."*[7]

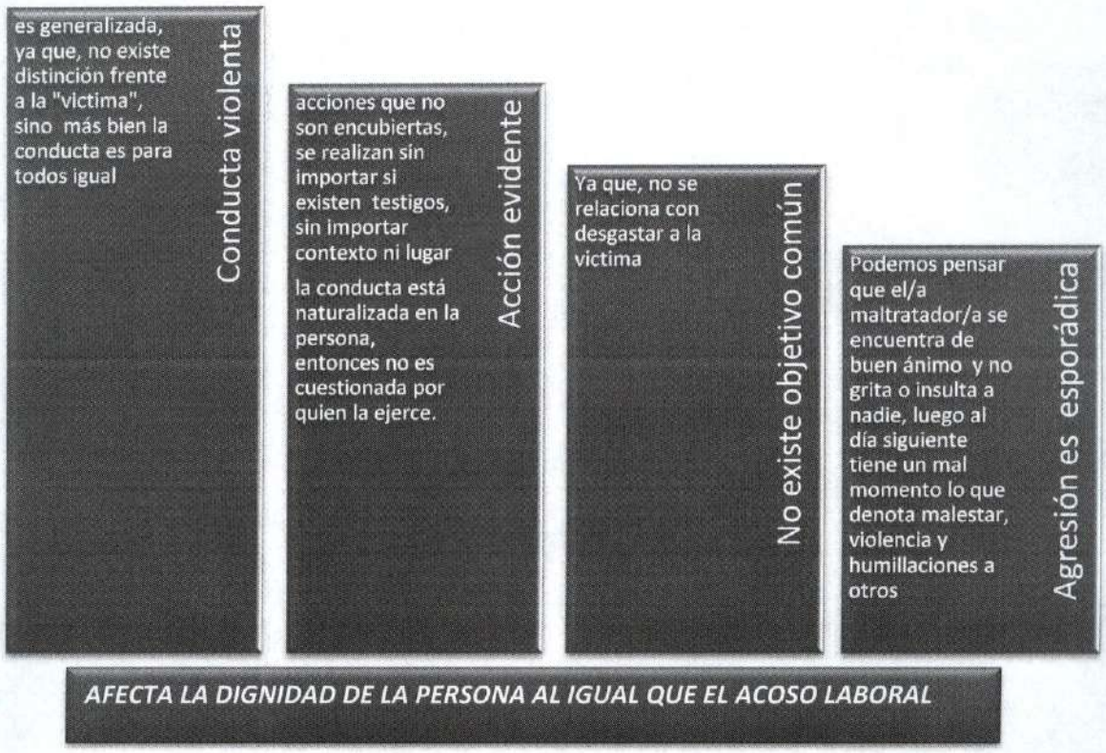
El maltrato tiene la dificultad que no siempre es fácil de notar y en muchos casos, son conductas generalizadas y que se normalizan, es decir, que, en un determinado entorno, se toman por "naturales", inofensivas y se minimizan sus efectos.

Se puede mencionar que varias de las conductas de maltrato laboral poseen un [8]*denominador común que es la normalización de discriminaciones y prejuicios de género que se minimizan al punto de considerar las opiniones de las trabajadoras minimizando su aporte; deslizar comentarios denigrantes u ofensivos respecto de lo femenino de manera ocasional; reaccionar de manera desproporcionada y magnificar situaciones problemáticas cuando las involucradas son mujeres; minimizar el aporte de mujeres o* ***desvalorizar lo femenino****, poner trabas o no hacer expedito el uso de permisos relacionados con maternidad o parentalidad, entre otros. Frases como "esta con la regla... por eso anda así"; "todas las mujeres son alaracas, no fue para tanto, corre como niñita, pareces mina"*

[9]*En relación a lo anterior, los roles de género como construcción social de lo femenino y lo masculino, repercuten en los espacios laborales reproduciendo situaciones en que se intensifica la situación de subordinación y menor valorización de "lo femenino".*

[7] Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, pág19/2018
[8] Perspectiva de género en planes de prevención y procedimientos de denuncia, investigación y sanción de maltrato, acoso laboral y sexual, pág.5, Ministerio de la mujer y la equidad de género, División Políticas de igualdad, diciembre 2018.
[9] Jornada de difusión MINSAL, 06 de mayo 2021, género y relaciones laborales, página 1.-

2.2.1 CONDUCTAS COMUNES DEL MALTRATO LABORAL:



2.3 ACOSO LABORAL

"Acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, que tenga como resultado para el o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo".

[10] Ley 20.607 publicada en el Diario Oficial el 8 de agosto de 2008, modificó el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.

Acoso Laboral, costos para la persona, la familia, para la organización y la comunidad:

2.3.1 EJEMPLOS DE CONDUCTAS ABUSIVAS

(Comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos):

- [11]Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarle ante otros compañeros o jefes.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, por cualquier medio, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad (redes sociales, Whatsapp, entre otras).
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.

[11] El siguiente listado de ejemplos ha sido extraído -y citado textualmente- del libro "Mobbing: Manual de autoayuda. Afronte el acoso psicológico en el trabajo", Iñaki Piñuel, 2005, páginas 27, 28 y 29.

- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
- Desvalorizar lo femenino, el aporte de las mujeres y discriminación en el sentido de situarlas en espacios simbólicos y reales de poco poder en la institución.
  - Ataque a la reputación, a la calidad profesional, difusión de rumores, aislar a la persona impidiendo interrelación social.
  - Poner trabas o no hacer expedito el uso de permisos relacionados con maternidad o paternidad.
- Opiniones críticas no constructivas, vinculadas a la evaluación de desempeño como funcionario/a.

[12] 2.3.2 CONDUCTAS O CONFLICTOS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO

" Las conductas ocasionales o conflictos incipientes no constituyen acoso, así como tampoco "el estrés derivado del exceso de trabajo, una amonestación del jefe directo, críticas aisladas, o bien, las jornadas de trabajo extensas o la prestación de servicios en precarias condiciones laborales no configuran supuestos de acoso"

2.3.3 TABLA RESUMEN ENTRE EL CONCEPTO DE MALTRATO LABORAL Y ACOSO LABORAL:

MALTRATO LABORAL	ACOSO LABORAL
➢ **Es una conducta generalizada**	➢ Es una conducta selectiva
➢ **La acción es evidente**	➢ La acción es silenciosa
➢ **No tiene un objetivo especifico**	➢ Su objetivo es desgastar a la/s victima/s
➢ **La agresión es esporádica**	➢ El hostigamiento es reiterado
➢ **Afecta la dignidad de las personas**	➢ Afecta la dignidad de las personas[13]

[12] Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, pág.20/2018

[13] Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, pág.20/2018

2.4 ACOSO SEXUAL LABORAL

El Código del Trabajo lo define como una conducta ilícita, que lesiona diversos bienes jurídicos del trabajador afectado, tales como la integridad física y psíquica, la igualdad de oportunidades, la intimidad y la libertad sexual, todos los derechos derivados de la dignidad de la persona.

La Ley Núm. 20.005 especifica que es contrario a la dignidad humana, entendiéndose por acoso sexual el que ***"una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo"***.

14 ***"El acoso sexual es una manifestación de violencia de género y expresa la desigualdad de poder y el abuso hacia quien es considerado de menor valor o sujeto de dominación por parte de otros. Está asociado a rasgos culturales y estereotipos sexistas que prevalecen a pesar de los cambios experimentados en la sociedad chilena" (MINEDUC, Protocolos contra el Acoso Sexual en Educación Superior)***

Distinguiendo algunos conceptos que se desprenden de la definición de Acoso Sexual, según lo que señala la normativa, es posible mencionar lo siguiente[15]:

[14] Instructivo Presidencial sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, pág. 15

[15] "Manual de autoaprendizaje sobre acoso sexual", Dirección del Trabajo y Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2006, página 36.

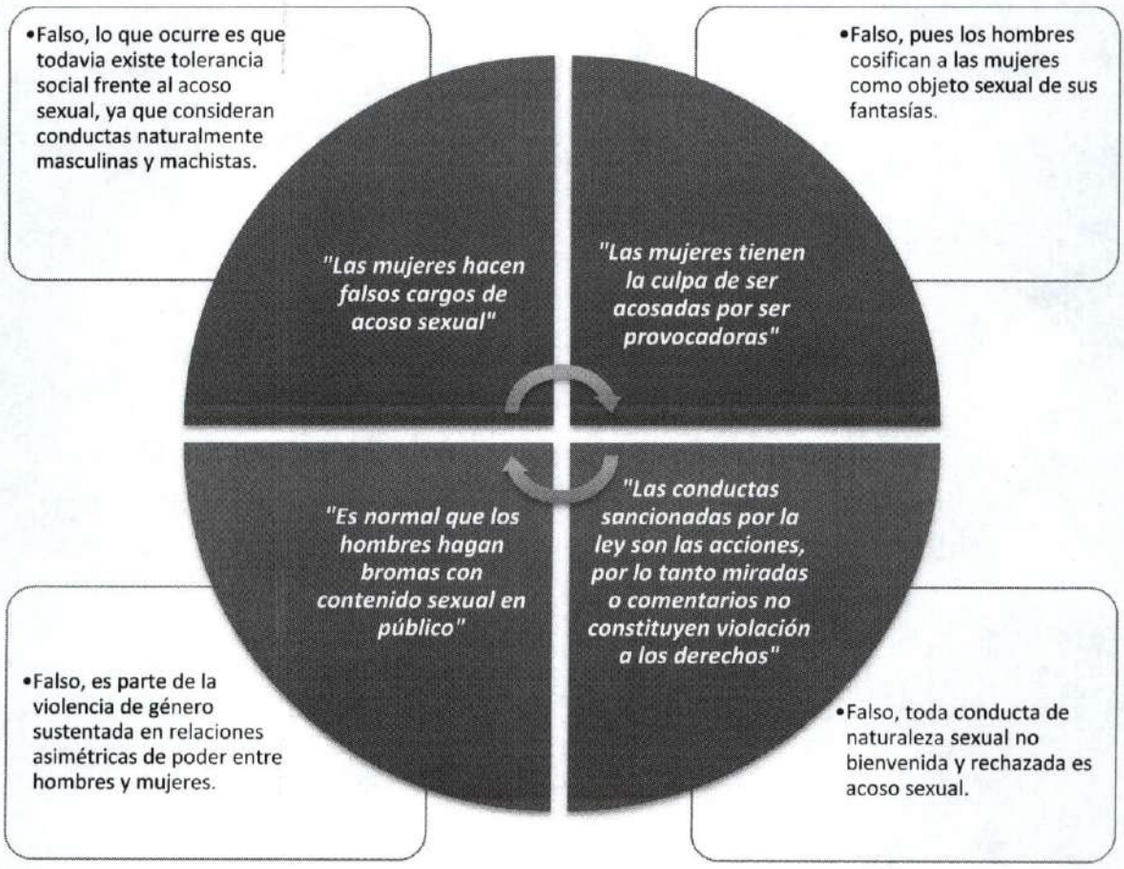
REALIZADA POR UNA PERSONA	• Significa que el acoso sexual, incluye no solo el acoso de un hombre a una mujer, sino también la situación contraria y entre personas del mismo sexo. • El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón de género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.
REQUERIMIENTO NO CONSENTIDO O ACEPTADO POR QUIEN LO RECIBE	• El rechazo explícito no representa un requisito imprescindible para identificar una situación como acoso sexual, especialmente cuando la persona objeto del comportamiento indeseado se siente intimidada por encontrarse en situación de inferioridad jerárquica ya sea desde el punto de vista laboral o social.
POR CUALQUIER MEDIO	• Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la victima que pueda representar un requerimiento de **carácter sexual indebido (significa la solicitud de favores de naturaleza sexual, lo cuales pueden ser, de forma oral, gestual y física, atentando contra un bien jurídico especifico, la libertad sexual de la afectada/o)**. Se debe considerar que el acoso también se puede dar a través de canales digitales (Whatsapp, correos electrónicos, etc.)
CON AMENAZA DE PERJUICIO LABORAL	• Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario, etc.

Por tanto, se entenderá por Acoso Sexual la conducta ejercida independiente del nivel jerárquico de las partes involucradas, vale decir, las manifestaciones de acoso pueden ser tanto de carácter **ascendente** (de personal a cargo de la jefatura), como **descendente** (de jefatura a personal a cargo) u **horizontal** (entre pares).

Las manifestaciones de acoso sexual en sus diversas formas están asociadas a rasgos culturales y estereotipos sexistas que aún prevalecen, a pesar de la masiva entrada de las mujeres a la fuerza laboral. En algunos espacios laborales hay quienes todavía consideran a las mujeres como objeto sexual, en un estatus que enfatiza roles sexuales por sobre roles laborales y no son respetadas o percibidas como trabajadoras en igualdad de condiciones.

Si bien el acoso sexual lo puede ejercer una persona de cualquier género hacia otra, mayoritariamente se da hacia las mujeres, por lo que los mitos al respecto se detallan a continuación;

2.4.1 MITOS DEL ACOSO SEXUAL LABORAL[16]



Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar del trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral,

2.4.2 Hoja Informativa N°4, "El Hostigamiento y Acoso Sexual" Género, Salud y Seguridad en el Trabajo

- **El acoso sexual es una manifestación de relaciones de poder:** Las mujeres están más expuestas a ser objeto de acoso sexual precisamente porque se encuentran en posiciones de menos poder, más vulnerables e inseguras, a veces tienen más baja autoestima y menor confianza en ellas mismas. Pero también pueden ser objeto de acoso cuando se las percibe como competidoras por el poder. Por tanto, el acoso sexual afecta a mujeres en todos los niveles jerárquicos y tipos de trabajo.
- **El acoso sexual forma parte e influye en las condiciones de trabajo**. El hostigamiento sexual perjudica las condiciones de trabajo. Es uno de los factores de riesgo que aparecen en investigaciones de salud ocupacional que han contemplado el conjunto de condiciones de trabajo y han incorporado las experiencias y la voz de las trabajadoras. El porcentaje de

[16] Ppt Enfoque de Género – Instructivo Presidencial sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, Jornada 26 y 27 de septiembre 2018, pag.21.

mujeres que manifiestan exposición a este factor de riesgo es mayor al porcentaje de hombres.

- **El acoso sexual tiene un impacto directo en la salud**, con repercusiones psíquicas (reacciones relacionadas con el estrés como traumas emocionales, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de baja autoestima), y físicas (trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión).

Está prohibido a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios/as, considerándose como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según términos el art. 2, inciso segundo, del Código del Trabajo, por tanto, su transgresión constituye falta administrativa. Debido a la gravedad de la falta, el Estatuto Administrativo, en su Art. 125 inciso 3°, establece indirectamente, es decir, por remisión del Art. 84 letra I, que las conductas de acoso sexual son causales de destitución, lo que conlleva la inhabilidad por cinco años para ejercer cargos

2.4.3 [17]Prácticas que constituyen acoso sexual (algunos ejemplos):

No verbales presenciales	Verbales presenciales	Extorsiones, amenazas u ofrecimientos	Manifestaciones por medios digitales	Manifestaciones Físicas
Miradas persistentes o sugestivas	Comentarios, palabras, chistes	Exigir pasar tiempo en privado	Correos o mensajes instantáneos con contenido sexual	Contacto físico innecesario
Sonidos, suspiros, silbidos	Referirse a partes del cuerpo o el ciclo reproductivo	Proposiciones sexuales	Llamadas, mensajes o notas incógnitas de contenido sexual	Abrazos, roces, saludo con connotación sexual
Gestos o movimientos	Comentarios sexuales en relación al cuerpo o apariencia	Promesas de beneficios a cambio de favores	Amenaza de difusión de rumores, fotografías o videos de situaciones incómodos para la victima	

[17] Jornada de difusión MINSAL, 06 de mayo 2021, género y relaciones laborales, página 20.-

	Insinuaciones y proposiciones ofensivas o molestas	Amenaza de perjuicio ante el rechazo de propuestas sexuales
		Dar ventajas laborales por consentir a participar de actividades sexuales

2.5 DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

La ley 20.609 establece que las situaciones de discriminación arbitraria, son una forma de violación a los derechos humanos, por cuanto, afecta la dignidad de la(s) personas que vivencian este tipo de acto.

Para efectos de este protocolo y al alero de la ley, [18]se entenderá como:

[19]

"toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad. Las categorías a que se refiere el inciso anterior no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público. Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4°, 6º, 11º, 12º, 15°, 16º y 21º del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima". (Artículo 2 de la ley N° 20.609)."

[18] "Esto no invalida la exigencia de que el vestuario sea acorde tanto a las labores a desempeñar como a las normativas sanitarias".
[19] Ley 20.609, Establece medidas contra la discriminación, articulo n°2.-

3.- PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

3.- PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA

3.1 RECEPTOR/A DE DENUNCIA (OFICINA DE PARTES)

El/La Receptor/a de Denuncia cumple una función exclusivamente canalizadora, debiendo registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro al denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta. Luego y sin más trámite, realizará él envió y/o entrega del sobre cerrado con celeridad y confidencialidad al Director/a del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.

En el actuar del/la receptor/a, deben estar presentes los principios rectores de este procedimiento indicado en el punto 1.4. Con énfasis en el respeto hacia las personas que denuncian y manteniendo la confidencialidad de los casos. Por lo tanto, **no corresponde que el Receptor de Denuncia de Oficina de Partes del establecimiento, tome conocimiento de los contenidos de la denuncia y menos divulgue su información. Tampoco es función del receptor decidir si debe o no presentarse una denuncia ni realizar investigaciones para verificar su veracidad. Si esta situación se genera, estaríamos frente a una falta administrativa al principio de Probidad**, que deberá ser denunciada para que se investigue el actuar. Por tanto, bajo ningún tipo de justificación el sobre de denuncia, presentado por el/la trabajador/a deber abierto.

3.2 ORIENTADOR/A DE DENUNCIA

Los profesionales **orientadores de denuncia** serán los/a encargados/as o miembros de las Unidades de Calidad de Vida Laboral o Clima Laboral de cada establecimiento pertenecientes al Servicio de Salud Valparaíso San Antonio. Cada establecimiento de la red deberá contar con dos profesionales desde una perspectiva de paridad de género (una mujer y un hombre) en el entendido que **estos poseen la competencia profesional para ejercer adecuadamente su rol por su calidad profesional de Asistentes y/o Trabajadores(as) Sociales, Psicólogos(as) u Orientadores(as) Familiares**[20]. Sólo en caso de que el Encargado de la Unidad de Calidad de Vida laboral o Clima Laboral carezca de dicha profesión, o no se cuente con dicho cargo, el jefe superior del establecimiento podrá nombrar a un funcionario/a diferente que posea la profesión requerida.

Por lo anteriormente señalado, el Jefe Superior del establecimiento deberá nombrar a través de resolución a otro/a funcionario/a, que realice la función de **orientador/a de denuncia** del mismo establecimiento y que cumpla con las características mencionadas con anterioridad. Esto con la finalidad de brindar o entregar una atención acorde a las necesidades de las personas.

Es importante señalar, que el/la **orientador/a de denuncia** cumple el rol de orientar e informar en una situación de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y/o Acoso Sexual y en **ningún caso, le corresponde ni la toma de decisión, filtrar una denuncia, agilizar una investigación sumaria o sumario administrativo, obstaculizar el debido proceso o emitir opinión respecto del contenido de la denuncia que orienta**.

Las funciones del orientador u orientadora de denuncia, básicamente serán: **explicar a quien hace una denuncia, en qué consiste la formalidad, la responsabilidad de una denuncia y las etapas que este proceso contempla, dando a conocer los plazos para ello. Resguardando en todo momento la confidencialidad y el contenido de la denuncia.**

[20] Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente. (Artículo 2, N°2 del DFL.14/2008).

Cabe mencionar que esta instancia ***no es una condición, ni una exigencia*** siendo posible que la persona que está vivenciando el maltrato, acoso laboral o acoso sexual, entregue su denuncia dirigida directamente al Director/a de Servicio. El/la orientador/a de denuncia es un facilitador de la adecuada formulación de la denuncia de los funcionarios/as, como una entidad formal al interior de la organización.

En caso de que un/a **Orientador/a de denuncia y los/as subrogantes del establecimiento**, se encuentren inhabilitados, el interesado o interesada podrá recurrir a cualquier otro orientador/a de denuncia dentro de los establecimientos de la Red SSVSA. O en su defecto que por iniciativa propia la persona que está vivenciando el maltrato, acoso laboral o acoso sexual, desee recurrir a otro orientador u orientadora de otro establecimiento de la Red SSVSA. Para ello deberá recurrir al referente de Calidad de Vida Laboral de su establecimiento para solicitar información respecto a ello.

3.3 FORMALIZACIÓN DE LA DENUNCIA

Él envío de la denuncia debe ser entregada en **oficina de partes de los establecimientos** para su recepción, registro, entrega de **copia de recepción al denunciante con fecha y firma de quien recepciona** y realizará el envío al Director del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.

La denuncia deberá ser formulada por escrito, en formato de denuncia[21] y firmada por el/la denunciante, en un sobre cerrado indicando en su parte posterior "CONFIDENCIAL", dirigida al Director del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, quien es el único actor facultado para iniciar un proceso disciplinario, en caso de ameritarlo. Además, la denuncia debe ser enviada con celeridad y confidencialidad (no puede ser abierta por otra persona); de no cumplirse con esta obligación, el Receptor de la misma incurrirá en **responsabilidad administrativa**. El denunciante deberá adjuntar todo tipo de elementos constitutivos de prueba con que cuente y que sustenten su denuncia.

El formulario de denuncia se encontrará disponible a través de dos vías, las cuales son:

1. Se podrá requerir al Orientador u Orientadora de denuncia del establecimiento.
2. Podrá ser descargado directamente desde la página web del Servicio, en el siguiente enlace: http://ssvalposa.redsalud.gob.cl/2021/06/18/procedimiento-interno-de-denuncias-y-sancion-maltrato-acoso-laboral-y-acoso-sexual/

Recibida la denuncia por parte del Director del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, deberá evaluar de acuerdo a lo que estipula el procedimiento de MALS, si corresponde disponer una investigación sumaria, o bien, la instrucción de un sumario administrativo. Luego, remitirá los antecedentes a la fiscal o investigador quien deberá substanciar el procedimiento. Para esta elección el Director podrá asesorarse por la Unidad de Fiscalía Administrativa, quien posee un registro de funcionarios/as de la red.

La máxima autoridad del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio posee un plazo de tres días hábiles desde su conocimiento para admitirla o desestimarla. Transcurrido dicho término sin pronunciamiento, la denuncia se tendrá presentada.

[21] Para mayor información revisar Anexos de este documento.

*Según lo dispuesto en el **artículo 90 B del Estatuto Administrativo**:*
"La denuncia a que se refiere el artículo precedente deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:

a) Identificación y domicilio del denunciante.
b) La narración circunstanciada de los hechos.
c) La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieren noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
d) Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible. La denuncia deberá formularse por escrito y ser firmada por el denunciante. Si éste no pudiere firmar, lo hará un tercero a su ruego.

En ella podrá solicitarse que sean secretos, respecto de terceros, la identidad del/la denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia.

Si el/la denunciante formulare la petición del inciso precedente, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.
Las denuncias que no cumplan con lo prescrito en los[22] incisos primero y segundo precedentes se tendrán por no presentadas.

La autoridad que reciba la denuncia tendrá desde esa fecha un plazo de tres días hábiles para resolver si la tendrá por presentada. En caso que quien reciba la denuncia carezca de competencia para resolver sobre dicha procedencia, tendrá un término de 24 horas para remitirla a la autoridad que considere competente. Si habiendo transcurrido el término establecido en el inciso anterior, la autoridad no se ha pronunciado sobre la procedencia de la denuncia, entonces se tendrá por presentada".

Se procurará que los/as **fiscales y/o funcionarias/o a cargo de procedimientos administrativos** (investigación sumaria, sumario administrativo u otro pertinentes) reciban la información y orientación idónea por parte de la **unidad de fiscalía administrativa**, para llevar el debido proceso administrativo. Para ejercer sus funciones, deberán ser parte de un establecimiento diferente al que pertenece el funcionario/a que realizó la denuncia.

Inhabilidades para los actores críticos (quien no puede ser designado Fiscal o Investigador para conocer de la denuncia):

Los funcionarios deberán declararse **inhabilitados** de participar en procesos de denuncia, cuando:

- Quien tenga la calidad de denunciante o denunciado.
- Quien tenga con el denunciante, relación laboral ascendente (jerárquica), descendente y horizontal.
- Y lo señalados en el artículo 133 de la Ley N° 18.834, se considerarán causales de recusación, para los efectos señalados en el artículo anterior, lo siguiente;
  - Tener el fiscal o el actuario interés directo o indirecto en los hechos que se investigan.
  - Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los inculpados.
  - Tener parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción con alguno de los inculpados.

[22] *a) Identificación y domicilio del denunciante; b) La narración circunstanciada de los hechos.*

3.3.1 REQUISITOS DE LA DENUNCIA

Son los establecidos en el Punto 3.3 de este Protocolo, descritos en el **artículo 90 B** de la Ley N° 18.834 que se grafican a continuación.

***Las denuncias que no cumplan con los requisitos anteriormente informados, podrán ser desestimadas por el Director del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio. Sin embargo, la funcionaria o el funcionario podrán volver a presentar la documentación faltante, debiendo ser ingresada nuevamente por oficina de partes. (Contemplar que al presentar nuevamente la documentación, el proceso comienza de nuevo).**

Si la Máxima autoridad del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio decide no acoger la denuncia, el denunciante podrá recurrir a **Contraloría General de la República** conforme a las reglas generales.

Una vez formalizada la denuncia, si ésta es acogida o entendida como presentada, el Director del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio, debe instruir a un Fiscal, quien constituirá Fiscalía para la apertura de un procedimiento disciplinario, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades y de comprobarse lo denunciado, proponer la medida disciplinaria correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

Cuando la denuncia no sea acogida por parte del Director del Servicio, será de responsabilidad del Subdepartamento de Calidad de Vida de la Dirección del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio, notificar al denunciante de que su denuncia no fue acogida. Lo anterior será informado a través de correo institucional y/o llamada telefónica, teniendo como plazo máximo cinco días hábiles, desde que la Unidad de Fiscalía Administrativa notifica por documento formal a la sección de Buenas Prácticas Laborales del SSVSA.

3.4 DERECHOS DERIVADOS DE LA DENUNCIA

Revisadas las exigencias contenidas en el artículo 90 B, y del artículo 61 letra K, ambos del Estatuto Administrativo, generará en la persona que denuncia, los derechos contenidos en el artículo 90 A del mencionado estatuto:

A) *"No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia".*

B) No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.

C) No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

3.5 FALSA DENUNCIA

Respecto de las denuncias en que se constate su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado, producto de la investigación sumario o sumario administrativo, se podrá aplicar la misma sanción de la falta y/o delito imputado. El Estatuto Administrativo, cuerpo normativo que contempla en su artículo 125, letra *d) expresamente estas conductas, pues sanciona con medida disciplinaria de destitución, en caso de: d) Efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado.*

3.6 INEXISTENCIA DE MECANISMOS ALTERNATIVOS

[23]En el caso de haber voluntad de denuncia ante un posible acto de maltrato laboral, acoso laboral o sexual, lo que ***procede es el debido proceso administrativo y no otra vía alternativa de resolución, como mediación, conciliación u otro tipo diferente al proceso sumarial.*** Esta medida busca evitar la doble victimización, considerando que la asimetría de poder que se produce en situaciones de acoso, no permite ningún tipo de mediación.

A partir de los dictámenes 34.325, 19.327 y 36.766 (2008 y 2009), Contraloría General de la Republica concluye que, una vez formalizada una denuncia de acoso laboral o sexual, sólo corresponde iniciar un proceso sumarial.

[23] Servicio Civil / Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, pág.12/2018

3.7 MEDIDAS PRECAUTORIAS DEL SUMARIO

En todo procedimiento para determinar la responsabilidad disciplinaria de un funcionario se podrán indicar y adoptar las medidas precautorias indicadas en el artículo 136 de la Ley N° 18.834, las que podrán aplicarse desde la etapa indagatoria y probatoria hasta la [24]Vista Fiscal. El artículo expuesto refiere lo siguiente:

a) *En el curso de un sumario administrativo el fiscal podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad, al o los inculpados como medida preventiva.*
b) *La medida adoptada terminará al dictarse el sobreseimiento, que será notificado personalmente y por escrito por el actuario, o al emitirse el dictamen del fiscal, según corresponda.*
c) *En caso de que el fiscal proponga en su dictamen la medida de destitución, podrá decretar que se mantenga la suspensión preventiva o la destinación transitoria, las que cesarán automáticamente si la resolución recaída en el sumario, o en alguno de los recursos que se interponga conforme al artículo 141, absuelve al inculpado o le aplica una medida disciplinaria distinta de la destitución.*
d) *Cuando la medida prorrogada sea la suspensión preventiva, el inculpado quedará privado del cincuenta por ciento de sus remuneraciones, que tendrá derecho a percibir retroactivamente si en definitiva fuere absuelto o se le aplicara una sanción inferior a la destitución.*

3.8 SEGUIMIENTO

La Unidad de Fiscalía Administrativa de la Dirección del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio, en cuanto recibe la denuncia se contactará de manera inmediata con el denunciante o la denunciante para informar que se ha dado curso, y que se ha acogido su denuncia por parte del Director del Servicio, teniendo un plazo máximo de cinco días para dar respuesta a lo anterior. Además, mantendrá un registro centralizado y actualizado de todas las denuncias realizadas y las etapas del proceso en que ellas se encuentren, pudiendo informar, a solicitud del requirente - siempre y cuando la información solicitada pueda entregarse sin perjuicio de terceros - y la ley no lo prohíba.

La Unidad de Fiscalía Administrativa de la Dirección del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio, mantendrá un registro único, centralizado y actualizado de todas las denuncias realizadas y las etapas del proceso en que ellas se encuentren, pudiendo informar únicamente la etapa del proceso en que la denuncia se encuentra, manteniendo siempre el secreto de sumario en la etapa de investigación.

3.9 DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

En caso de ordenarse la instrucción de un proceso disciplinario, éste podrá adoptar cualquiera de sus dos modalidades, Investigación Sumaria o Sumario Administrativo, el cual se inicia por acto administrativo (resolución), que ordena su respectiva instrucción. En esta resolución se designará en calidad de investigador(a) o fiscal según corresponda, la o el funcionario que deberá apuntar sus labores investigativas a verificar:

- La existencia de hechos constitutivos de infracción administrativa
- La persona o responsable y su grado de participación
- Determinar si hay maltrato laboral, acoso laboral y/o acoso sexual o situaciones mixtas.

[24] La vista es el informe del Fiscal en el que formula su apreciación sobre los hechos investigados y la participación que hayan tenido los funcionarios involucrados proponiendo la absolución, (en el caso se le hubiese formulado cargos) o la sanción a los culpables.

Se da por entendido que todos los funcionarios/as del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio conocen y ponen en práctica lo señalado en el estatuto administrativo que rige y sanciona el comportamiento al interior de la institución.

4. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Las medidas disciplinarias que se propongan al Director del Servicio de Salud, frente al resultado de un procedimiento administrativo, deben contemplar idealmente los siguientes principios:

- **Pertinencia.** Que exista congruencia entre la falta cometida y la sanción aplicada.
- **Objetividad.** Las medidas deben ser tomadas con imparcialidad, lo que exige necesariamente igualdad en la toma de decisiones, eliminando cualquier forma de discriminación frente a alguna persona o a un hecho en particular.

A continuación, se enuncian las Medidas Disciplinarias:

- Para el caso de los funcionarios/as regidos por la Ley N° 18.834 que regula el Estatuto Administrativo, las medidas disciplinarias pueden ir desde la Censura hasta la Destitución. (Art. 119, 120, 121, 122, 123, 124 y 125 del Estatuto Administrativo).
- Para el caso de los/as trabajadores/as a honorarios, las medidas disciplinarias pueden ir desde el alejamiento temporal de funciones sin goce de sueldo al término anticipado del contrato.
- Para el caso de compra de servicios, las medidas disciplinarias pueden ir desde la solicitud de cambio de unidad y/o establecimiento a su empleador hasta la solicitud de que la persona no se desempeñe más en establecimientos del servicio.
- Con todo, en caso de que un funcionario resulte culpable de Acoso Sexual, la medida disciplinaria será sólo una, según sea el caso:
  - Funcionarios de planta y contrata: la Destitución.
  - Trabajadores/as a Honorarios: el Término anticipado del contrato de prestación de servicios.
  - Compra de servicios: Solicitud de que la persona no se desempeñé más en establecimientos del servicio.

- Si alguna de las partes involucradas (denunciante – denunciado/a) no estuviese conforme con la resolución respectiva, podrán interponer dentro de los plazos legales, los recursos que contempla la ley 18.834, en su artículo 141, *procederán los siguientes recursos: a) De reposición, ante la misma autoridad que la hubiere dictado, y b) De apelación ante el superior jerárquico de quien impuso la medida disciplinaria. El recurso de apelación sólo podrá interponerse con el carácter de subsidiario de la solicitud de reposición y para el caso que ésta no sea acogida. Los recursos deberán ser fundados e interponerse en el plazo de cinco días, contado desde la notificación, y deberán ser fallados dentro de los cinco días siguientes.* lo cual será extensivo, asimismo, para funcionarios a honorarios o compra de servicio.

4.1 OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN LA DENUNCIA

Todas aquellas personas involucradas en los hechos denunciados, independientemente de su calidad jurídica, con relación al Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio, tendrán la obligación de prestar la más amplia colaboración al Fiscal que lo solicite, para poder desarrollar la

investigación, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 135 de la Ley N° 18.834 que señala "*El fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y los/a funcionarios/a estarán* ***obligados*** *a prestar la colaboración que se les solicite*".

4.2 NOTIFICACION DEL ACTO DE TÉRMINO

Estando firme y ejecutoriado el Sumario o la Investigación Sumaria en concordancia con lo dispuesto en el Artículo 135 de la Ley 18.834, *La investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo de veinte días al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos al o los afectados o se solicitará el sobreseimiento, para lo cual habrá un plazo de tres días. En casos calificados, al existir diligencias pendientes decretadas oportunamente y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo de instrucción del sumario hasta completar sesenta días, resolviendo sobre ello el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda.* La Unidad de Fiscalía Administrativa del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio notificará a las partes involucradas en la denuncia, el resultado del mismo, a través de correo electrónico o a través de carta certificada.

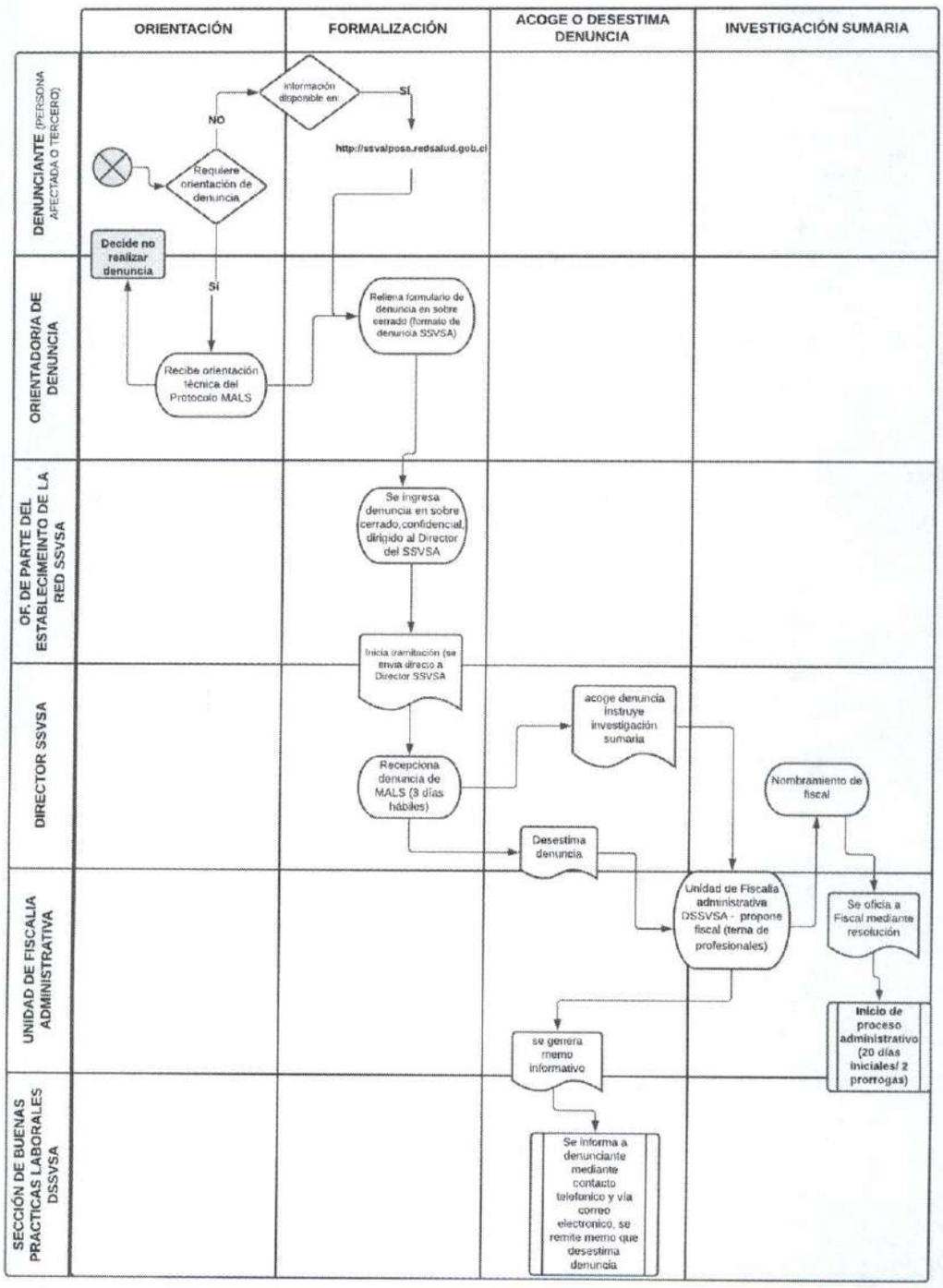
Las Unidades de Calidad de Vida Laboral de la red asistencial, no tendrán facultad alguna para entregar ni solicitar información - a los involucrados en las denuncias - respecto del estado, de avance en trámite o término, ya que, la persona que establece una denuncia es el principal actor en su proceso.

En el evento que la solicitud de dicha información proceda, deberá ser canalizada a través de la Unidad de Fiscalía Administrativa de la Dirección del Servicio de Salud Valparaíso- Antonio, en correo formal, dirigido a los profesionales que se desempeñan en la unidad señalada.

5.- ANEXOS

5. FORMATOS

5.1 FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE DENUNCIA SSVSA



La persona que cursa una denuncia de MALS, es la encargada/o de su proceso, por cuanto, una vez iniciado el proceso de investigación sumaria, sus dudas deben ser resueltas con el/la Fiscal asignado y/o directamente con la unidad de Fiscalía Administrativa de la DSSVSA.

Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio
Región de Valparaíso
Ministerio de Salud

5.2 ACTA DE DENUNCIA PROCEDIMIENTO MALS - SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO – SAN ANTONIO

En _____ a ____ del mes de _____ del año____ del establecimiento_____ del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.

- **IDENTIFIQUE EL TIPO DE SITUACIÓN QUE LE AFECTÓ Y DA ORIGEN A SU DENUNCIA (marque con una X la alternativa que corresponda):**

	Acoso Sexual
	Acoso Laboral
	Maltrato Laboral
	Discriminación Arbitraria
	Acoso Sexual y Maltrato Laboral
	Maltrato Laboral y Acoso Laboral
	Acoso Sexual y Acoso Laboral
	Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria

- **IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE (marque con una X la alternativa que corresponda):**

	AFECTADA O AFECTADO (Persona en quien recae la acción de violencia organizacional)
	TERCERO (Persona que efectúa una denuncia, ya sea que se encuentre indirectamente afectado, o que se trate de un tercero que realiza la denuncia a petición por escrito de la persona afectada)

Para su tramitación, provee los siguientes antecedentes:

DATOS DENUNCIANTE O PERSONA AFECTADA

Nombre completo	
RUT	
Género	
Fecha de nacimiento	
Unidad a la que pertenece	
Cargo / Estamento	
Grado	

Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio
Región de Valparaíso
Ministerio de Salud

Teléfono personal		Teléfono institucional	
Correo electrónico			
Dirección particular			
Nombre jefatura directa			

DATOS DENUNCIADO/A

Nombre completo	
Unidad a la que pertenece	
Cargo / Estamento	
Teléfono Personal y/o Correo electrónico	
Nombre jefatura directa denunciante	

A continuación, le pedimos que escriba con claridad, marcando la o las alternativas correspondientes a su caso y respondiendo las preguntas a continuación.

1. **Relación jerárquica respecto al denunciado/a:**

	Inferior nivel jerárquico
	Igual nivel jerárquico
	Superior Nivel jerárquico
	No existe relación jerárquica

2. **¿Usted trabaja directamente con el/la denunciado/a?**

	SI
	NO
	Otro, especificar:

3. **¿Con qué frecuencia ha ocurrido?**

	Una sola vez
	Varias veces
	De manera continua hasta la presente fecha

Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio
Región de Valparaíso
Ministerio de Salud

En caso de haber sido una sola vez, precise:

Fecha		**Hora**		**Lugar**	

4. La actitud de quien ejerce o ejerció VIOLENCIA ORGANIZACIONAL acorde a su percepción, fue:

	Abierta y clara
	Amenazante
	Discreta y sutil
	Todas las anteriores
	Otra, describir:

5. La reacción inmediata de usted ante la(s) conducta(s) de esa persona fue:

	Lo confronté
	Lo ignoré
	Otro, describir:

6. En caso de que una o más personas hayan sido testigos de los hechos, proporcione los datos de éstos:

NOMBRE COMPLETO	UNIDAD	CARGO	DATOS DE CONTACTO (celular / mail o anexo)

7. ¿Qué cambios se han presentado en su situación laboral se dieron a partir de los hechos?

	Sigue Igual
	Es tensa e incómoda
	Fui asignado/a en otra área
	Otras, describir:

Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio
Región de Valparaíso
Ministerio de Salud

9. ¿De qué forma le afectaron los hechos denunciados?

	Emocional
	Social
	Física
	Laboral
	Todas las anteriores
	Otras, describir:

10. ¿Comunicó estos hechos a su superior jerárquico?

	SI	Fecha aprox.:
	NO	
	Otra	¿Quién?

11. Para acreditar lo descrito anteriormente, cuenta con:

	Ningún antecedente específico
	Documentos (cartas, pantallazos, mails, etc.)
	Testigos
	Otros, especificar:

12. Detalle las acciones de las que usted considera haber experenciado (vivido violencia organizacional) en la hoja adjunta.

La denuncia presentada corresponde a la verdad acontecida como denunciante me hago responsable de los contenidos vertidos en esta denuncia y declaro conocer las consecuencias estipuladas en el artículo 125 letra d) del Estatuto Administrativo y en la legalidad vigente.

Todo lo cual ratifica con su nombre y firma:

_____

Firma Denunciante

Detalle las acciones que considera hubo violencia organizacional, este adjunto también debe ser firmado por la/el denunciante.

Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio
Región de Valparaíso

Ministerio de Salud

ACTA DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS SSVSA

Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio
Región de Valparaíso
Ministerio de Salud

5.3 COMPROBANTE DE RECEPCIÓN (DOCUMENTO DE USO EXCLUSIVO DE LA OFICINA DE PARTES)

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS

Copia de la persona que entrega el documento

_____

Firma Funcionario/a- trabajador/a

Fecha___/_____/_____ _____

(Fecha entrega del documento) **Nombre – Firma Receptor de denuncia**

(Este comprobante debe ser timbrado en su recepción)

Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio
Región de Valparaíso
Ministerio de Salud

Calidad de Vida Laboral
SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO - SAN ANTONIO

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS

Copia de la persona que entrega el documento

_____

Firma Funcionario/a - trabajador/a

Fecha___/_____/_____ _____

(Fecha entrega del documento) **Nombre – Firma Receptor de denuncia**

(Este comprobante debe ser timbrado en su recepción)

Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio
Región de Valparaíso

Ministerio de Salud

5.4 FORMATO SOBRE DE DENUNCIA

Reverso del Sobre

A: Nombre Director/a del SSVSA
Director/a del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio
Presente

CONFIDENCIAL

Frente del Sobre

Materia: **MALS N°_____**