



SERVICIO DE SALUD
VIÑA DEL MAR – QUILLOTA
SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA
DEPARTAMENTO JURÍDICO

RESOLUCIÓN EXENTA (E)

MAT: Aprueba actualización del procedimiento para denuncia, investigación y sanción del maltrato laboral, acoso laboral acoso sexual, y discriminación arbitraria en el ámbito del trabajo del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.

VIÑA DEL MAR,

VISTOS, Normas legales y reglamentarias, DFL N° 29, de 2004, lo dispuesto en la ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Decreto con Fuerza de Ley N° 1/2006, que fija texto refundido, Coordinado y Sistematizado del Decreto de Ley N° 2763/79 y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469; Resolución N°7 de la Contraloría General de la República; Decreto Supremo N° 140/2005 del Ministerio de Salud, que establece el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud, y en uso de las Facultades que me confiere el mismo decreto y el Decreto N°8 DE 2020 del Ministerio de Salud.

CONSIDERANDO,

1. Que, las conductas que afectan la convivencia laboral, especialmente el maltrato laboral, el acoso laboral, acoso sexual y discriminación arbitraria en el ámbito del trabajo, son conductas contrarias a la dignidad de la persona, existiendo el deber jurídico y moral de propiciar un ambiente laboral que evite el desarrollo de tales comportamientos y, además, establecer mecanismos que permitan realizar en forma expedita y clara las denuncias cuando tales conductas se produzcan, de conformidad a lo exigido por la normativa legal
2. Que, el Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado del año 2015 establece 3 ejes principales en la gestión de personas, siendo uno de ellos el eje de Ambientes Laborales, desde el cual se establece que *“las instituciones públicas deberán desarrollar acciones para generar ambientes laborales que, basados en el respeto y buen trato, favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejora de desempeño de las personas que en ellos trabajan”*,
3. Que, en dicho Instructivo se establece además que las instituciones públicas deberán desarrollar un programa de prevención del maltrato, acoso laboral y sexual, y discriminación arbitraria en el ámbito del trabajo para promover ambientes laborales saludables, considerando acciones de difusión, sensibilización y formación, entre otros,
4. Que, de acuerdo con las orientaciones técnicas del Servicio Civil y el Ministerio de la Mujer para la elaboración de procedimientos de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, y discriminación arbitraria en el ámbito del trabajo la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas y el Departamento Jurídico del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, han actualizado el procedimiento interno en esta materia, incorporando la perspectiva de género y de no discriminación en otros ámbitos en su contenido,



5. Que, la política de gestión de personas y de las relaciones laborales al interior del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, debe ajustarse a los estándares de los derechos humanos consignados en la normativa interna y en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en consonancia con el artículo 5 inciso segundo de la Constitución Política de la República,
6. Que, como lo establece el artículo 1 inciso cuarto de la Constitución Política de la República, el Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que la Constitución establece. Que, en la especie, el Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, debe contribuir a crear condiciones para el adecuado desenvolvimiento de las relaciones laborales, permitiendo el adecuado desarrollo de los funcionarios, en pleno respeto de sus derechos y garantías constitucionales y legales.
7. Que, las relaciones laborales al interior del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal 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. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal 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, y 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 en el empleo,
8. Que, también son contrarios a las buenas prácticas laborales los actos de discriminación arbitraria en el ámbito del trabajo en los términos del artículo segundo del Código del Trabajo y de la Ley N°20.609, en relación al artículo 84 letra l) del Estatuto Administrativo,
9. Que, el presente procedimiento incorpora también otras perspectivas y consideraciones en el orden de los derechos humanos aplicables en el mundo del trabajo, atendido que dichas normas son obligatorias para funcionarios/as públicos/as, cualquiera sea su jerarquía o función, por mandato constitucional y legal, así como del imperativo ético y jurídico que nace de los principios de derechos humanos especialmente en lo relativo a la no discriminación y al respecto y goce de los derechos fundamentales, en consonancia con lo prescrito por el artículo 84 letras l) y m) del Estatuto Administrativo y demás normas atinentes,
10. Que, por tanto y en la necesidad e imperativo de dotar a la institución de procedimientos que le permitan dar un adecuado procedimiento a los casos y situaciones que atentan contra las relaciones labores y la sana convivencia al interior de la organización, y en virtud de las facultades de las que estoy investido, procedo a dictar la siguiente:

RESUELVO

1. **APRUÉBASE**, el Procedimiento de denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral, acoso sexual y discriminación arbitraria en el ámbito del trabajo.



2. **DÉJESE SIN EFECTO** Resolución Exenta N°6631 del 27 de septiembre de 2019 de la Dirección del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota
3. **CÚMPLASE** con la disposición del inciso final del artículo 8° de la Resolución N°7 de Contraloría General de la República, transcribiendo íntegramente el Procedimiento para denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, y discriminación en el ámbito del trabajo y sus anexos que se aprueban en este acto y cuyo tenor es el siguiente:

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

INTRODUCCIÓN

A partir de mediados de la década de 1990, la sociedad chilena comenzó a exigir nuevamente y en forma creciente a la Administración Pública, bienes y servicios para satisfacer sus necesidades. Por otro lado, los desafíos que impone la contemporaneidad para satisfacer dichas necesidades, van generando fenómenos públicos y sociales más complejos en sociedades más diversas, y cuyos ciudadanos se reconocen como titulares de derechos fundamentales y que exigen del Estado, sus órganos y funcionarios una acción acorde a dicha exigencia.

“Una sociedad integralmente desarrollada, se basa en que tanto mujeres como hombres sean reconocidos como sujetos de derechos y obligaciones, en igualdad de condiciones y sin discriminaciones arbitrarias... el Gobierno de Chile, está impulsando y generando las condiciones para la plena incorporación de las mujeres y su participación en las instancias públicas y privadas, en ambientes en que se respete su dignidad... fija como estándar de convivencia la no tolerancia a hechos que signifiquen violencia contra las mujeres y lesionan su dignidad”¹

El Instructivo Presidencial de Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado (IP /2015), busca que los Servicios Públicos, incorporen procedimientos y orientaciones específicas para dar cumplimiento a las normas que rigen el quehacer público, especialmente para evitar hechos de discriminación, de malos tratos entre los funcionarios, generación de ambientes laborales basados en el respeto y buen trato que favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejora de desempeño de las personas que en ellos trabajan”, y en consecuencia el cumplimiento de los objetivos Institucionales.²

Las leyes N° 20.005 y N°20.607, incorpora el acoso sexual y laboral como comportamientos prohibidos para todas las personas, conducta que expresamente se entiende en los términos establecidos en el Estatuto Administrativo y el Código del Trabajo, incluyendo normas antidiscriminación, estas últimas contenidas en la Ley N°19.759 y N°20.609, que se reflejan en el texto del artículo 84 letras l) y m) del Estatuto Administrativo, al señalar que “*El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones: l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación, y m) Realizar*

¹ Instructivo Presidencial sobre Igualdad de Oportunidades y prevención y sanción del Maltrato, acoso laboral y acoso sexual, N° 006 del 2018

² Oficio N°743/Servicio Civil, marzo 2015



SERVICIO DE SALUD
VIÑA DEL MAR – QUILLOTA
SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA
DEPARTAMENTO JURÍDICO

todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo.”

En este contexto, el Servicio de Salud Viña del Mar Quillota declara su compromiso en torno a fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado, a través de sus Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas, que permitan un mejor empleo público, reconociendo el valor y relevancia de la función pública, y el respeto de los derechos humanos en el ámbito de las relaciones laborales tanto desde los niveles directivos y de jefatura como también entre los trabajadores públicos. En particular por intermedio de sus Políticas específicas de Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral, Reconocimiento Institucional y Equidad de Género en el Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, que busca abordar las diferentes problemáticas a través de una revisión continua de sus procesos en materia de promoción, prevención y resolutivez del buen trato, así como las herramientas de denuncia e investigación de situaciones del maltrato laboral, acoso sexual y acoso laboral y discriminación arbitraria en el ámbito del trabajo, con la finalidad de responder a las necesidades y desafíos constantes de las personas de la Institución.

El presente procedimiento tiene como objetivo proveer de herramientas institucionales que permitan denunciar a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente, aquellos definidos como acoso laboral, maltrato laboral, acoso sexual y discriminación arbitraria, consagrados principalmente en el Estatuto Administrativo, en su artículo 84, letras l) y m)³, además de entregar orientaciones técnicas específicas, y que se hacen necesarias para la resolutivez efectiva de dichas situaciones, tanto desde el punto de vista de la gestión cotidiana así como también desde el punto de vista jurídico cuando corresponda.

Surge en consecuencia una exigencia y un deber para quienes ocupan cargos directivos y de jefaturas, de desplegar acciones preventivas oportunas y ejercer sus facultades correctivas frente a situaciones constitutivas de maltrato, acoso laboral, acoso sexual y discriminación arbitraria entre los funcionarios a su cargo, de conformidad a sus atribuciones contenidas en el artículo 64 del Estatuto Administrativo.

Corresponderá a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota ser la instancia técnica de velar por la implementación y la aplicación del presente procedimiento en toda la red asistencial, a través de un monitoreo y control periódico a cargo de profesionales de unidades dependientes del Subdepartamento de Calidad de Vida Laboral.

³ Artículo 84.- El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones: l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios/as. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación, y Ley 20609. m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo.



I. ASPECTOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO

1.1. Normativa Vigente

El fundamento del presente procedimiento considera los siguientes cuerpos legales:

- **Constitución Política de la República de Chile**, que en su artículo 5° inciso segundo, señala que el ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. Esta normativa establece la preeminencia de los derechos humanos consagrados en los instrumentos internacionales de derechos humanos, integrándolos en la normativa nacional, pero sobre todo en la actuación y quehacer de la Administración Pública tanto respecto de los administrados como respecto del funcionariado, atendida su calidad de personas.
- **Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado**, artículo 52, 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 y maltrato representan una infracción a este principio.
- **Ley N° 20.005**, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.
- **Ley N° 20.607**, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- **Ley N° 18.834⁴**, 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).
- **Ley N° 20.609** que 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 N° 21.120** que reconoce y da protección al derecho y a la identidad de género, conocida también como ley de identidad de género.
- **Código del Trabajo**, como norma general y supletoria, de conformidad a lo prescrito por el Estatuto Administrativo.
- **Normas de Aplicación General N° 1** en materias de ambientes laborales y calidad de vida, conforme a la facultad establecida en el Artículo 2° letra q) de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el Artículo Vigésimo Sexto de la Ley N° 19.882. Publicadas en Diario Oficial el 17 de octubre de 2017.

⁴ Decreto con Fuerza de Ley N° 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.



SERVICIO DE SALUD
VIÑA DEL MAR – QUILLOTA
SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA
DEPARTAMENTO JURÍDICO

- **Política de Ambientes Laborales y Calidad de Vida**, Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas, aprobada bajo Resolución Exenta N°7330, del 30 de octubre de 2018, que en su ítem N° 8 se compromete a disponer de mecanismos para el tratamiento de situaciones de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual, difundiéndolas y promoviéndolas en la red hospitalaria y Dirección del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.
- **Política de Equidad de Género**, Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas, aprobada bajo Resolución Exenta N° 7330, del 30 de octubre de 2018, que en sus directrices se compromete a difundir la perspectiva de género, como una mirada integrativa que permita visibilizar las relaciones de género en las relaciones laborales en la red asistencial del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, y con ello tender al trato equitativo y no discriminatorio.
- **Decreto Supremo N°16 de 7 de octubre de 2017** del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga la Convención Interamericana de los derechos humanos de las personas mayores.
- **Tratados Internacionales de Derechos Humanos del Sistema Universal y del Sistema Interamericano, firmados y ratificados por Chile** tales como la Convención de San José de Costa Rica, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros.

1.2. Compromiso Directivo

El **Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota**, en consonancia con las exigencias de una sociedad democrática, participativa y fundada en el respeto irrestricto a los derechos humanos, se compromete con el desarrollo de acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales, promover sanos ambientes laborales, con pleno respeto a los derechos humanos de todos los funcionarios públicos cualquiera sea su estamento y de adoptar las medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre todos y cada uno de los trabajadores e integrantes de la red asistencial. Esta obligación se hace extensible a todos y cada uno de los directivos y jefaturas de la Dirección del Servicio y de los establecimientos de la red asistencial, incluyendo a los establecimientos autogestionados en red.

Para los efectos de su aplicación, es responsabilidad del Director del Servicio y del Director de cada Establecimiento, velar por el debido cumplimiento y aplicación del presente procedimiento, sus etapas y el resguardo por la confidencialidad de los hechos.

1.3. Declaración de Principios

El Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, declara valor institucional que sustenta el presente procedimiento el irrestricto respeto a los derechos humanos que emanan de la dignidad humana, la no discriminación arbitraria en todas sus formas y la igualdad de género, así como el respeto al debido proceso y las garantías procesales de los involucrados.

Se declara que la violencia en cualquiera de sus formas sea física y psicológicas, de obra o de palabra, es contraria a los derechos humanos y a la función pública, condenando desde ya toda forma de manifestación o expresión de violencia. También constituye violencia el guardar silencio o actuar en complicidad en casos y situaciones que atenta contra los derechos humanos de las personas que se desempeñan en el Servicio, su dignidad intrínseca y especialmente frente a la



ocurrencia de actos de maltrato laboral acoso laboral, acoso sexual y discriminación arbitraria en el ámbito del trabajo.

Para la manifestación de dichos valores, se adoptan los siguientes principios orientadores:

- **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación incorpora el deber de prudencia y discreción, especialmente, en la autoridad a cargo de instruir el procedimiento de investigación, específicamente respecto de las personas involucradas.
- **Rapidez:** 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:** Las denuncias deben hacerse fundadamente, cada persona que realice una denuncia deberá aportar antecedentes que permitan iniciar una investigación. La denuncia respecto de la cual se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
- **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, sea por género, orientación sexual, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
- **Colaboración:** Es deber de cada persona que se desempeñe en el Servicio y que sea requerida por la Fiscalía, colaborar con la investigación, aportando antecedentes e información fidedigna, que pudiese contribuir en el proceso de investigación. En el caso de los funcionarios públicos y conforme el artículo 135 del Estatuto Administrativo tiene la obligación de colaborar en las investigaciones.
- **Probidad administrativa:** Consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- **Igualdad de genero:** Se entiende 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 oportunidades⁵, reconociendo las asimetrías de poder y las condiciones desiguales de las mujeres.
- **No discriminación arbitraria:** La discriminación arbitraria es la conducta de dar trato desigual de forma perjudicial y ofensiva a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc., sin que concurra ninguna justificación. La ley N°20.609 señala la discriminación arbitraria como 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

⁵ Instructivo Presidencial sobre Igualdad de Oportunidades y prevención y sanción del Maltrato, acoso laboral y acoso sexual, N° 006 del 2018



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.

- **Principio de Inocencia:** Como en todo proceso que implica el ejercicio del ius puniendi estatal o de la facultad potestativa sancionatoria, rige el principio de inocencia, no pudiendo presumirse la culpa o responsabilidad de quien fuere denunciado/a. La responsabilidad solo puede ser establecida mediante la formación de convicción de responsabilidad más allá de toda duda, conforme el mérito del proceso.
- **Debido proceso:** Es una garantía jurisdiccional fundamental que implica que la tramitación del proceso debe ajustarse a las formas y requisitos procesales regulares y que su resolución, tanto en la forma como en el fondo, debe ajustarse a la ley y los principios generales del derecho, respetando en todo momento las garantías procesales de las personas que ha establecido la ley y la Constitución.
- **Participación e información:** Los involucrados en situaciones de maltrato laboral, acoso laboral, acoso sexual y discriminación arbitraria en el ámbito del trabajo tendrán el derecho a ser informadas sobre sus denuncias, procedimientos, ejercer el derecho de petición y demás facultades contenidas en la ley N°19.880. Todos los funcionarios públicos deben y pueden participar en las acciones tendientes a la resolución de los conflictos y la implementación de mejoras en el ambiente laboral. Lo mismo aplica a los procedimientos administrativos sancionatorios con las limitaciones legales.
- **Actividad y responsabilidad de directivos y jefaturas:** Comprende a los directivos y jefaturas del Servicio de Salud y establecimientos de la red asistencial, deben velar permanentemente por establecer, mantener, recomponer ambientes laborales sanos, libres de situaciones de maltrato laboral, acoso laboral, acoso sexual y discriminación arbitraria en el ámbito del trabajo. Especial responsabilidad recae en directivos y jefaturas de actuar oportunamente frente a situaciones que afecten al ambiente laboral.

Corresponde a las autoridades, directivos y jefaturas ejercer un control jerárquico permanente, velar permanentemente por el cumplimiento y aplicación de las normas para que las condiciones y los ambientes de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios para el cumplimiento de los fines institucionales.

1.4. Objetivo General.

El presente procedimiento tiene como objetivo proveer a los trabajadores del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota herramientas que les permitan denunciar a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente, a aquéllos definidos como acoso laboral, maltrato laboral, acoso sexual y discriminación arbitraria en el ámbito del trabajo consagrados en el Estatuto Administrativo, en su artículo 84, letras l) y m)⁶, y otras normas jurídicas, además de entregar orientaciones técnicas específicas, y que se hacen necesarias para la resolutivez efectiva de dichas situaciones.

⁶ Artículo 84.- El/la funcionario/a este afecto a las siguientes prohibiciones: l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios/as. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación, y Ley 20609. m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo.



1.5. Alcance o Ámbito de Aplicación.

El presente procedimiento es aplicable y puede ser activado por toda persona que trabaja o colabora en y para el Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, cualquiera sea su calidad contractual, relacional o estatuto, incluidas aquellas personas que se encuentran contratadas en la modalidad a honorarios, compras de servicios, tercerizados, subcontratistas, becarios/as, estudiantes en práctica, docentes, voluntariado y en general, toda persona que realiza tareas en forma directa o indirecta para la Institución para el cumplimiento de su función pública.

Su ámbito de aplicación territorial se extiende a todos los establecimientos dependientes del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, incluyendo los establecimientos autogestionados en red y a la Dirección de este Servicio.

En el caso de terceras personas ajenas a la Administración que hayan percibido conductas de maltrato o acoso, podrán poner en conocimiento de la autoridad los hechos que hubieren percibido a través del formulario de reclamo en la Oficina de Información, Reclamos y Sugerencias, debiendo ser derivada a la Dirección del establecimiento por parte de la jefatura de dicha Unidad, para continuar con el trámite señalado en el numeral III.

Podrán ser denunciados:

- Todas las personas que trabajan o colaboran en y para el Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, cualquiera sea su calidad contractual o relacional o estatuto, incluidas aquellas personas que se encuentran contratadas en la modalidad a honorarios, compras de servicios, tercerizados, subcontratistas, becarios, estudiantes en práctica, y en general, toda persona que realiza tareas en forma directa o indirecta para la institución.
- En aquellos casos en que no sea posible exigir la responsabilidad administrativa, de igual manera se acogerá la denuncia, y será derivada ante quien corresponda de conformidad al contrato, convenio o acto jurídico que lo vincule o relacione con el Servicio de Salud, ente responsable de su contratación o de su convenio asistencial docente, que en todo caso deberá informar del resultado de su gestión e investigación. Con todo, el Servicio de Salud Viña del Mar Quillota adoptará igualmente las medidas que resulten pertinentes a su ámbito de acción.

La expresión persona, funcionario o trabajador engloba cualquiera de las categorías antes señaladas, salvo que se indique específicamente lo contrario.

1.6. Actores Claves del Proceso y Roles:

- **Denunciante:** Podrá realizar la denuncia aquella persona que ha sido directamente afectada. También podrá hacerlo un tercero a petición o ruego del afectado. Cualquier persona podrá comunicar directamente el conocimiento que tuviere de la comisión de un hecho que revistiere caracteres de acoso, maltrato o discriminación.
- **Denunciado:** Persona objeto de la denuncia, que es señalada como supuesta responsable de eventuales actitudes, comportamientos que podrían constituir maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual o discriminación hacia el denunciante y terceros y que sea señalado como



responsable de los hechos relatados. El mero hecho de ser indicado como denunciado no implica necesariamente responsabilidad administrativa. La responsabilidad administrativa se determina mediante el respectivo proceso sancionatorio administrativo.

- **Víctima:** Persona en quien recae la acción de maltrato, acoso laboral o acoso sexual o discriminación arbitraria. Su calificación final como tal, ocurre en el proceso sancionatorio administrativo respectivo.
- **Receptor de Denuncia:** Persona que debe recibir y registrar la denuncia y entregar al denunciante un comprobante fechado de recepción. En el Servicio de Salud Viña del Mar Quillota esta función será realizada por las personas que se desempeñan en Oficina de Partes y en la secretaría de la Dirección de cada establecimiento, cuando se trate de denuncias por acoso sexual. La función del Receptor de Denuncia es estrictamente canalizadora, remitiendo la denuncia en sobre cerrado al Director del establecimiento, cumpliendo con el principio de confidencialidad. Ningún funcionario, incluidos los de la Oficina de Partes pueden abrir el sobre que contiene la denuncia, el que debe llegar rotulado como CONFIDENCIAL. El no cumplimiento de este principio, puede ser objeto de sanción administrativa.
- **Autoridad competente:** Director del Servicio de Salud o de Establecimientos. Es quien recibe la denuncia, admite o desestima, designa fiscal investigador mediante resolución y gestiona que el proceso disciplinario se efectúe con eficiencia. Es quien finalmente decide el resultado de un proceso disciplinario.
- **Fiscal:** Persona designada por la autoridad competente, para investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades y recomendar la sanción correspondiente si de la investigación se derivan hechos constitutivos de infracciones administrativas.
- **Actuario:** Persona, designada por el fiscal que tiene la calidad de ministro de fe y certifica todas las actuaciones del sumario administrativo.
- **Orientador de denuncia:** Persona a cargo de entregar información pertinente de cómo procede una denuncia y demás información relacionada. Este rol es optativo y el denunciante podrá requerir de su orientación o no.

1.7. De la orientación de la denuncia.

En cada uno de los Establecimientos dependientes del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota existirá una persona orientadora de denuncia, dicha responsabilidad recaerá en los referentes de Calidad de Vida Laboral.

Sus funciones son:

- **Informar y esclarecer dudas sobre los contenidos y conceptos del presente procedimiento.**
- **Asesorar sobre el procedimiento de denuncia:** cómo se hace, cuál es el formato de denuncia, quién puede hacer la denuncia, cómo completar el formulario tipo de denuncia, cuál es el flujograma del proceso, consecuencias, etc.



- **Orientar sobre las vías no institucionales para formalizar una denuncia** como son las instancias de la Contraloría General de la República, Corte de Apelaciones, y Tribunales Laborales.

La persona orientadora de denuncia **no deberá**:

- Colocar algún tipo de obstáculo a la formalización de la denuncia.
- Faltar a la confidencialidad.
- Realizar asesoría diagnóstica, es decir, hacer interpretaciones sobre el relato que escucha o recibe.

II. DEFINICIONES.

Las siguientes definiciones deben incorporarse en la práctica y quehacer cotidiano de roles directivos, jefaturas, funcionarios y en general por las personas que trabajan en y para la institución, en especial quienes cumplen funciones de jefatura o de mando al interior de los establecimientos, en cualquier nivel, quienes son corresponsables de garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio, contrario a la dignidad de las personas al interior del Servicio y adoptar medidas destinadas a mantener respeto, sin discriminación de ningún tipo; promoviendo y estableciendo ambientes laborales sanos.

2.1. Conductas que vulneran la dignidad y derechos de las personas en el ámbito del trabajo.

Las conductas que vulneran la dignidad de las personas en el ámbito del trabajo comprenden aquellas que se denominan violencia laboral o violencia en el puesto de trabajo. Existen múltiples denominaciones que dan cuenta de distintas formas de manifestación las que ha recibido distintas definiciones y nomenclaturas tales como 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 incorporados por la ley N°19759. Adicionalmente la legislación considera e incorpora la discriminación arbitraria en los términos definidos en la ley N°20.609.

Estas conductas son un fenómeno multicausal, con orígenes culturales, organizacionales, sociales, políticos, entre otros, en que se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, cuyos efectos son negativos para quien los padecen; actúa una víctima (o víctimas) y un victimario (o victimarios)⁷.

Entre las condiciones de posibilidad para la ocurrencia de conductas que vulneran la dignidad de las personas en el ámbito del trabajo debe existir asimetría de poder lo que no es sinónimo de jerarquía. La asimetría de poder significa que una persona tiene u ostenta un mayor poder contra otro u otros, provocando diferencias donde una o varias personas ejercen dominación contra otro u otros. La noción de poder en estos casos es más amplia que la idea de jerarquía o jefatura e incluye otras formas como la capacidad de influencia, de dominación y de persuasión frente a otros.

Las conductas que vulneran la dignidad de las personas en el ámbito del trabajo impactan a la organización por completo, ya que no afecta solamente a víctima y victimario, sino que se extiende a los equipos de trabajo y a toda la comunidad funcionaria en su conjunto, dañando y comprometiendo los fines y valores institucionales.

La normativa legal ha establecido las siguientes categorías de conductas que afectan la dignidad y derechos de las personas en el ámbito laboral:

- 1.- Maltrato laboral.
- 2.- Acoso laboral.
- 3.- Acoso sexual en el ámbito del trabajo.
- 4.- Discriminación arbitraria en el ámbito del trabajo.

2.2. Maltrato Laboral⁷

Se define maltrato laboral como “cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones 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”⁸. Se caracteriza por presentarse como una agresión esporádica o episódica, sin tener un objetivo o víctima específica. Es un concepto residual del concepto de acoso.

El maltrato constituye un atentado a la dignidad de una persona y al igual que acoso laboral es una conducta que genera agresión, y puede ejercerlo una jefatura, un par o un conjunto de compañeros de trabajo. Sus efectos son similares a los del acoso, radicándose la diferencia en lo esporádico de su manifestación.

El maltrato tiene la dificultad que no siempre es fácil de detectar 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. Es un fenómeno que se puede dar de muchas y diversas formas, permeando la organización y que puede traer importantes efectos sobre las personas y los equipos que la padecen.

Las expresiones más comunes de maltrato laboral⁹ se describen a continuación:

- La conducta violenta es **generalizada** ya que no existen distinciones frente a la “víctima”, sino más bien la conducta que es para todos por igual.
- La acción puede ser **evidente o discreta**. No debe confundirse maltrato con violencia física exteriorizada. Puede haber un maltrato discreto, no violento, pero si perjudica o daña a la víctima.
- No existe un **objetivo común** que esté detrás de una conducta de maltrato laboral, ya que se relaciona con desgastar a la víctima y en el último caso que se vaya de la organización como sucede en el caso de acoso laboral.

⁷ “Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, Servicio Civil, 2018.

⁸ Instructivo Presidencial Código de Buenas Prácticas Laborales, 2006.

⁹ Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual. 2015. Servicio Civil



- Es **esporádico**. La persona que ejerce maltrato podría estar motivada por un estado anímico o situacional circunstancial o momentáneo, no siendo un comportamiento sistemático con la intencionalidad de dañar y vulnerar la dignidad de la persona, como es el caso del acoso laboral. Por tanto, se asocia a descontrol emocional o falta de habilidades sociales o comunicativas de la persona o del equipo para manejar situaciones difíciles.
- El maltrato afecta la dignidad de las personas al igual que el acoso laboral, constituye una acción grave que degrada a las personas quienes lo padecen y que debe ser tratado con la misma importancia y complejidad de otras conductas que afectan el ambiente laboral.

Los actos de maltrato laboral constituyen faltas administrativas en cuanto configuran un acto atentatorio a la dignidad del funcionario (Art. 84, letra m) del DFL 29/04 del Ministerio de Hacienda), una vulneración al principio de probidad administrativa, ya que antepone el interés personal por sobre el general, una vulneración al deber de todo funcionario de realizar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, contribuyendo a materializar los objetivos de la institución (Art. 61, letra c) del DFL 29/04 que fijó el texto refundido de la Ley 18.834 y al deber de las autoridades y jefaturas de desempeñar sus funciones con ecuanimidad (Art. 64, letra c) del DFL 29/04 que fijó el texto refundido de la Ley 18.834.

2.3. Acoso Laboral:

La ley N° 20.607, publicada el 8 de agosto de 2012, tipifica la conducta y modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, definiéndolo como “ Un acto contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal 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, y 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 en el empleo.”¹⁰

Los efectos más comunes de las situaciones de acoso laboral, es que la víctima sufra de cuadros de estrés y depresión, disminuya su rendimiento, entre otros efectos asociados al malestar psico-emocional, los cuales a su vez son eventuales señales de que la persona ha atravesado dichos eventos de acoso laboral.

El artículo 64 del Estatuto Administrativo, en su letra a), establece la obligación de autoridades y jefaturas de ejercer un control jerárquico respecto de la actuación del personal de su dependencia, debiendo, en consecuencia, prestar especial atención a estos “síntomas”, con el objetivo de ejercer sus facultades disciplinarias y de organización del trabajo ante tales situaciones.

En la configuración del acoso laboral se deben cumplir los siguientes requisitos **copulativos**:

¹⁰ Definición extraída de Ley 20.607, Art. 1/2012.



- 1) Que se trate de una conducta que constituya agresión u hostigamiento **reiterado**, es decir, que sea ejercida en más de una ocasión.
- 2) Que sea ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores -en cualquier condición contractual-, en contra de otro u otros trabajadores.
- 3) Que sea ejercida por cualquier medio, es decir, puede ser vía verbal, escrita, mediante actos administrativos, actitudes, discriminaciones, entre otros.
- 4) 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 en el empleo.

2.3.1 Acoso laboral desde la perspectiva de género:

Es uno de los aspectos del acoso laboral. Se puede hablar de la existencia de un acoso por razón de sexo, que se puede definir como aquella conducta persistente contra una persona por razón de sexo, con ocasión del acceso al trabajo, la promoción en el lugar de trabajo, el empleo o formación, que tiene como propósito o produce el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Un caso específico es el acoso por razón del embarazo o maternidad.

Lo definido no excluye la posibilidad de que existan conductas de acoso por razón de sexo en contra de un hombre, o entre personas del mismo sexo.

2.3.2 Acoso laboral desde la perspectiva de la orientación sexual y la identidad de género:

Las leyes N°21.120 y N°20.609 han incorporado derechos en favor de las personas con el fin de proteger la orientación sexual y la identidad de género, incluyéndose los ambientes del trabajo siendo aplicables al interior de la Administración Pública.

Si bien la Ley 20.609 refiere a la discriminación como verbo rector, aquello implica el despliegue de conductas que produzcan el efecto. Dichas conductas pueden constituir acoso laboral. Una de las circunstancias que la ley considera que puede ser afectada en la orientación sexual.

Por otro lado, la ley N°21120 en su artículo 4 letra c) establece el derecho al libre desarrollo de su persona, conforme a su identidad y expresión de género, permitiendo su mayor realización espiritual y material posible. Los órganos del Estado garantizarán que, en el ejercicio del derecho a la identidad de género, ninguna persona sea afectada por distinciones, exclusiones o restricciones que carezcan de justificación razonable, en los términos del artículo 2° de la ley N° 20.609.

Se define la identidad de género como la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento.

2.3.3 Acoso laboral desde la perspectiva de las personas mayores:



Dentro de la Administración Pública y del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, es conocido el hecho que muchos funcionarios públicos se sitúan en la categoría etaria de personas mayores, que continúan trabajando.

El Decreto Supremo N°162 de 1 de septiembre de 2017, del Ministerio de Relaciones exteriores, promulgó la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores. En su artículo 18 señala que la persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad, debiendo el Estado adoptar las medidas para impedir la discriminación laboral de la persona mayor.

La persona mayor en su empleo debe contar con las mismas garantías, beneficios y derechos laborales que los demás trabajadores.

2.3.4 Expresiones del Acoso Laboral:

Algunas de las formas más comunes de acoso laboral son:

- a) **Persecuciones laborales:** Entendida como toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad, permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- b) **Discriminaciones laborales:** A saber, los tratos diferenciados por razones de raza, género, orientación sexual, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- c) **Entorpecimientos laborales:** Las acciones tendientes a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- d) **Inequidades laborales:** Asignación o no asignación de funciones, a menosprecio del trabajador, con un claro afán persecutorio o basado en prejuicios de género. Por ejemplo, asignar a mujeres reiteradamente tareas de servicio de alimentación en eventos o actos, por el sólo hecho de ser mujeres.
- e) **Desprotecciones laborales:** Conductas tendientes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del funcionariado mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad. También pueden considerarse como tales la destinación a espacios físicos inapropiados para uso como lugar de trabajo o inferior al estándar del resto de las personas de su equipo o institución, de acuerdo con el artículo 20 del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.

Los actos de acoso laboral constituyen faltas administrativas en cuanto configuran un acto atentatorio a la dignidad del funcionariado, comunidad de los colaboradores y personas que trabajan bajo distintas modalidades jurídicas en el Servicio así como también una vulneración al principio de probidad administrativa, ya que antepone el interés personal por sobre el general. También constituye una vulneración al deber de todo funcionario de realizar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, contribuyendo a materializar los objetivos de la institución, según establece la letra c) del artículo 61 del Estatuto Administrativo.

Lo que se dice del acoso laboral es aplicable al maltrato laboral, cuya diferencia sustancial es la frecuencia o esporádica de la dicha conducta y su objetivo dañino.

2.4. Acoso Sexual:

Es una conducta contraria al trato compatible con la dignidad de la persona y constituye un atentado de la mayor gravedad a la esfera de intimidad y de la libertad de una persona.

La ley N°20.005, que modificó el artículo 2 del Código del Trabajo expresa que “las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona, y que es contrario a la dignidad humana, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, bajo la promesa de favorecer y/o la amenaza de perjudicar su situación laboral o sus oportunidades de empleo”.¹²

“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)

Lo anterior implica que para que se configure esta conducta se deben cumplir los siguientes **requisitos copulativos:**

- **Que sea ejercida por una persona.** Esto significa que el acoso sexual, incluye no solo el acoso de un hombre a una mujer, sino que también la situación de acoso de una mujer a un hombre y entre personas del mismo sexo
- **Que el requerimiento no sea 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 una situación de inferioridad jerárquica ya sea desde el punto de vista laboral o social.
- **Que exista requerimientos de carácter sexual.** Esto significa que una persona solicite favores de tal naturaleza a otra persona. Se puede realizar de forma oral, gestual y física. Se trata de un atentado contra un bien jurídico específico, a saber, la libertad sexual de la víctima.
- **Que exista un perjuicio para la persona:** la situación experimentada debe generar un perjuicio para la persona expuesta a situación de acoso sexual, en cuanto a su situación laboral o de las oportunidades en el empleo de la víctima o, cuando menos, la creación de un peligro o amenaza de tal perjuicio.

Los requerimientos sexuales pueden tener diversas manifestaciones, entre las que puede mencionarse propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, invitaciones, utilización de lenguaje sexual, utilización de gestos de connotación sexual, envío de fotografías con connotaciones sexuales, entre otras.

¹² Se puede entender por conductas de acoso sexual los siguientes ejemplos: - Acercamientos o contactos físicos no consentidos. - Propuestas verbales de carácter sexual. - Regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados. - Correos electrónicos o cartas personales con requerimientos sexuales, etc.



2.4.1. Alcances del Acoso Sexual:

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona que es víctima de ella se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Es una violación de los derechos fundamentales de las personas en el ámbito del trabajo y constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo, así como una inaceptable situación laboral. Esto lo distingue de otras conductas de acoso sexual fuera del ámbito del trabajo.

La Hoja Informativa N°4 de la OIT, Género, Salud y Seguridad en el trabajo, señala:

- El acoso sexual es una manifestación de relaciones de poder. Las mujeres están más expuestas a ser víctimas del acoso sexual precisamente porque se encuentran en posiciones de menos poder, sometidas a un sistema cultural de dominio masculino (patriarcado), que les exige cumplir con ciertos estereotipos ligados a la satisfacción sexual de otros. 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. El porcentaje de mujeres que manifiestan exposición a este factor de riesgo es mayor en todos los casos al porcentaje de hombres.
- El acoso sexual tiene un impacto directo en la salud, con repercusiones psíquicas y físicas, tales como reacciones relacionadas con el estrés como traumas emocionales, ansiedad, depresión, sentimientos de baja autoestima, trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales e hipertensión.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos (OEA), en su Informe “Acceso a la Justicia para Mujeres Víctimas de Violencia Sexual en Mesoamérica” de 2011, alerta sobre los estereotipos y prejuicios sexistas que operan en los agentes del Estado (policías, jueces, fiscales) a la hora de investigar las denuncias formuladas por mujeres y llama a despojarse de tales velos que minimizan el impacto de estos actos e impiden hacer justicia. Agrega que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que tiene jurisdicción para conocer de casos respecto de Chile, ha reconocido que la creación y uso de estereotipos se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer en tanto se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje de las autoridades encargadas de llevar a cabo una investigación, permitiendo que las denuncias de este tipo sean desatendidas con frecuencia sobre la base de estereotipos de género, siendo los más frecuente los comentarios que desestiman el acoso sexual como un problema porque a las mujeres “les gustan los cumplidos”, los comentarios sobre la vida reprochable de la víctima y de qué manera su conducta previa incitó la respuesta del hostigador.

El acoso sexual no se circunscribe solo a la mujer, sino que también puede afectar al hombre y puede darse entre personas de un mismo sexo.

Está prohibido a todo funcionario realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, colaboradores, o personas que ejerzan una labor en la Institución, considerándose como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo. Su transgresión constituye falta administrativa pudiendo incluso ser calificada dicha conducta como una falta grave a la probidad.



2.5 Discriminación arbitraria en el ámbito del trabajo

Los casos de discriminación arbitraria constituyen una forma de violación de los derechos humanos, que afecta la dignidad de la persona. Existe un mandato constitucional expreso de respeto de los derechos humanos, y su violación constituye una falta a la probidad desde el punto de vista administrativo.

Los cambios sociales han visibilizado conductas de discriminación como la xenofobia, la aporofobia, la discriminación por sexo o por edad, las cuales también se manifiestan en las relaciones laborales y afectan el ambiente laboral.

Se define discriminación arbitraria a “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 4º, 6º, 11º, 12º, 15º, 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).

III. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA.

3.1. ¿Quién puede denunciar?

Cualquier persona que estime o sienta que ha experimentado o presenciado un acto que considere que afecte la dignidad de las personas como el acoso sexual, acoso laboral, o maltrato laboral o discriminación arbitraria en el ámbito del trabajo, que afecten el ambiente laboral, mientras ejerce sus funciones en el Servicio (en cualquier condición, según se especificó), deberá reportar tal hecho a la autoridad competente. La denuncia puede ser realizada por la víctima o un tercero. En el caso de un tercero puede denunciar si ha presenciado el hecho o a ruego de la víctima. En particular recae el deber de denunciar, en quien ejerza funciones de jefatura y tome conocimiento de estos hechos.

Los hechos que afecten el ambiente laboral pueden constituir falta administrativa y por tanto existe obligación de denunciar.

3.2. ¿Cómo formalizar la denuncia?

- a) La denuncia debe dirigirse a la jefatura máxima de servicio o directores de establecimiento, única autoridad facultada para instruir la investigación correspondiente, en caso de dar por acogida la denuncia.



- b) Deberá formularse por escrito y estar firmada por la persona denunciante, de acuerdo con el **formulario tipo**, incluido en anexos del presente procedimiento.
- c) El **formulario tipo** podrá ser descargado directamente desde la página web del Servicio de Salud o solicitar a la persona orientadora que haga entrega de una copia impresa. Podrá requerir especialmente este formulario al personal del área de Calidad de Vida Laboral del establecimiento.
- d) La denuncia deberá ser fundada. Que la denuncia sea fundada significa que contenga hechos verosímiles, coherentes, que digan relación con el ámbito del trabajo y cumplir los siguientes requisitos¹⁵:
1. Identificación de los nombres, apellidos, teléfono o correo electrónico de la persona denunciante.
 2. Narración circunstanciada de los hechos.
 3. Individualización de quienes hubieren cometido los hechos de acoso laboral, acoso sexual, maltrato laboral y discriminación arbitraria del ámbito del trabajo, y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
 4. Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible. Ejemplos: licencias médicas acordes a la situación vivida, correos electrónicos donde se evidencie hechos o situaciones irregulares, documentos e informes médicos que confirmen situación de salud, bitácoras con los hechos denunciados, otros. Se reitera que esto NO es obligatorio y podrá solicitarse a la Fiscalía la disposición de tal documentación.
 5. Indicar nombres de testigos que pudieren dar noticias de los hechos de la denuncia, los cuales deben ser identificados como se indica en el formulario.
- e) Las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente podrán entenderse por no presentadas, sin perjuicio de la facultad de proceder de oficio de conformidad al artículo 29 de la ley N°19.880.

3.3. ¿Dónde se denuncia?

Las denuncias se deben entregar en la Oficina de Partes (acoso laboral, maltrato laboral) o en la secretaría de la Dirección (acoso sexual) de cada establecimiento, instancias formales de recepción, en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter confidencial del contenido. En el caso que la denuncia no venga en un sobre cerrado, inmediatamente después de recibida la denuncia, la introducirá en un sobre, se sellara y anotara la expresión “denuncia-confidencial” y continuara con su trámite.

El funcionario, deberá registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro o colilla al denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento de los plazos de respuesta.

3.4. Plazos asociados al inicio del Proceso.

¹⁵ Artículo 90b, Estatuto Administrativo.



La autoridad máxima tiene un plazo de tres días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia, para resolver si tendrá por presentada la denuncia. Deberá observar si cumple con los requisitos formales y luego verificar si cumple con los requisitos de fondo. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada⁸ y continuara con el trámite respectivo.

En caso de que quien reciba la denuncia carezca de competencia para resolver sobre dicha procedencia, deberá remitirlo a la brevedad a la autoridad que considere competente.

Al desestimar una denuncia, debe ser debidamente comunicada a la persona denunciante, con los fundamentos considerados, expresándose mediante la respectiva resolución.

3.5. Denuncias Infundadas:

El 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 a la persona denunciada, se aplicará sanción administrativa de destitución (Art. 125, letra d) Estatuto Administrativo).

IV. PROCESO DE INVESTIGACIÓN

4.1. Inicio del Proceso.

Una vez formalizada la denuncia conforme a las exigencias expuestas en el punto III del presente documento, la autoridad competente, instruirá se inicia el respectivo proceso administrativo para determinar las posibles responsabilidades administrativas involucradas, dictando la resolución de instrucción y nombramiento de fiscal.

4.2. Duración del Proceso Administrativo

Por tratarse de materias complejas que impactan en la salud mental y clima laboral de las partes involucradas, los procesos administrativos deberán desarrollarse en el menor plazo posible o con estricto apego a lo señalado en la norma (Instructivo Presidencial), de tal manera que los fiscales deben ajustarse a estos tiempos.

La persona denunciante podrá recurrir ante la Contraloría General de la República, si no hay celeridad en el proceso disciplinario, según dictamen N° 039812N17.

4.3. Derechos de las personas que denuncian

Las personas que realizan una denuncia y las víctimas, tendrán los siguientes derechos de conformidad al artículo 90A del Estatuto Administrativo:

- 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 indicado en 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 solicite el/la denunciante. Si no lo hiciere, registrará su última calificación para todos los efectos legales.

En favor de la víctima o denunciante, se podrán aplicar las medidas precautorias estipuladas en el Artículo 136 del Estatuto Administrativo; esto implica que el fiscal podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad, al o a los inculpados como medida preventiva, en la medida que existan antecedentes que lo justifiquen y que fueren absolutamente indispensables para asegurar la realización de los fines del procedimiento y sólo duraran mientras subsistiere la necesidad de su aplicación.

Dicha medida terminará al dictarse el sobreseimiento, que será notificado personalmente y por escrito por el actuario, o al emitirse el dictamen del fiscal, según corresponda. 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 inculpadado o le aplica una medida disciplinaria distinta de la destitución..

En los casos de denuncias por acoso sexual, como medida de protección para quien hace la denuncia o la víctima, por razones de buen servicio, la autoridad administrativa ordenara que se otorgue al denunciante y a la víctima acciones de acompañamiento y apoyo establecidas por la institución para su contención emocional en un plazo no superior a 24 horas posteriores a la presentación de la denuncia.

Adicional y fundadamente, ejercerá otras acciones tendientes a dar protección al denunciante y a la víctima, como, por ejemplo, cambiar de puesto de trabajo al denunciado con el objetivo de evitar el contacto con la persona indicada como víctima y con el denunciante. Dicho cambio de puesto de trabajo no puede significar un menoscabo laboral en los términos del artículo 12 del Código del Trabajo, ni tampoco podrá significar un ante juicio a los hechos objeto de investigación y sólo durará mientras subsistiere la necesidad de su aplicación. Toda medida adicional deberá constar en una resolución fundada.

Sin perjuicio de lo anterior, y en caso de existir antecedentes fundados que lo ameriten, el fiscal administrativo podrá establecer algunas de las medidas indicadas en el artículo 136 del Estatuto Administrativo que fueren absolutamente indispensables para asegurar la realización de los fines del procedimiento y sólo duraran mientras subsistiere la necesidad de su aplicación.

4.4. Entrega de Información del Proceso.

Si bien el Estatuto Administrativo no considera la entrega de información a la parte denunciante durante el proceso sumarial, aplican las normas de publicidad contenidas en la ley Nº 19.880 y en los principios procesales penales como manifestación del ius puniendi del Estado. Quien oficie como fiscal podrá, a petición de parte, informar de los hitos que marcan el estado de avance del proceso sumarial, tales como el cierre de la investigación, la formulación de cargos, la dictación de la vista fiscal, la remisión de expediente, entre otros, sin que ello implique la transgresión del secreto del sumario.

De conformidad al artículo 137 del Estatuto Administrativo el sumario administrativo es secreto y en consecuencia no se puede entregar información específica a ninguna persona. Solo se puede entregar información general que no implique la violación del secreto del sumario. El sumario será secreto hasta la fecha de la formulación de cargos, oportunidad en que dejará de serlo para el inculpadado y para el abogado que asumiere su defensa.



SERVICIO DE SALUD
VIÑA DEL MAR – QUILLOTA
SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA
DEPARTAMENTO JURÍDICO

El resumen administrativo será público una vez que se encuentre totalmente afinada y concluida su tramitación mediante la respectiva resolución de término según lo ha estipulado el Consejo para la Transparencia y la Contraloría General de la República.

Para concretar esta medida, el formulario de denuncia incluirá la dirección de correo electrónico de la persona denunciante.

Se incluirá en el formulario un número telefónico de contacto, donde las personas denunciadas podrán formular consultas sobre el proceso.

Mensualmente un profesional del Subdepartamento de Calidad de Vida Laboral, actualizará el estado de los procesos administrativos sancionatorios que se instruyan en razón de este procedimiento, con información administrativa y estadística

En materias de Acoso Sexual, queda prohibida la difusión de la situación denunciada a través de cualquier medio (digitales, redes sociales, documentos escritos, etc.) y el incumplimiento de esta indicación podrá dar lugar a eventuales sanciones administrativas por parte de la autoridad competente.

Asimismo, todos los funcionarios y funcionarias involucrados en la tramitación de documentos asociados a una denuncia por acoso sexual deberán cautelar en todo momento la confidencialidad de la información y la identidad de las personas involucradas.

4.5. Medidas Disciplinarias¹⁷.

Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes, según lo establecido en el Estatuto Administrativo:

1) Censura: consiste en la reprensión por escrito que se hace al funcionario, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente.

2) Multa: consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de ésta. El funcionario en todo caso mantendrá su obligación de servir el cargo.

Se dejará constancia en la hoja de vida del funcionario de la multa impuesta, mediante una anotación de demérito en el factor de calificación correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala:

- a) Si la multa no excede del diez por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de dos puntos;
- b) Si la multa es superior al diez por ciento y no excede del quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de tres puntos, y
- c) Si la multa es superior al quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de cuatro puntos.

3) Suspensión del empleo: La suspensión consiste en la privación temporal del empleo con goce de un cincuenta a un setenta por ciento de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos

¹⁷ Art. 116, 117, 118^a y 119, Estatuto Administrativo, Ley N°18.834, 1989.



y prerrogativas inherentes al cargo. Se dejará constancia de ella en la hoja de vida del funcionario mediante una anotación de demérito de seis puntos en el factor correspondiente.

4) Destitución: Es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario. La medida disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa.

En el caso específico del acoso sexual; en caso de comprobarse éste en el proceso sumarial, la única medida que aplica es la destitución.

Si de los antecedentes surgieren hechos que revistieran el carácter de delito, el fiscal hará la respectiva denuncia al Ministerio Público.

Dictada la resolución que termina el proceso y si esta fuere sancionatoria, se anotará la sanción en la hoja de vida del funcionario sancionado y se remitirá a la Contraloría Regional de Valparaíso para su registro.

Copia de la anotación de la sanción en la hoja de vida del funcionario se agregará al respectivo expediente y a la resolución que cierra el proceso (Cúmplase).

En el caso de las personas que se desempeñen y colaboren en el Servicio de Salud y que no revistan la calidad de funcionarios públicos, no serán objeto de las medidas disciplinarias establecidas en este acápite, debiendo, las medidas en su caso, regirse por las reglas establecidas en los respectivos instrumentos jurídicos, tales como convenios y contratos.

4.6. Resolución y Notificación

Una vez concluido el respectivo proceso disciplinario, el Director del Establecimiento deberá informar a la víctima y a las personas denunciantes de los resultados de éste, haciendo entrega de copia de la resolución que pone término al proceso.

4.7. Medidas para el Abordaje Preventivo de los Conflictos Laborales

Sin perjuicio del resultado del procedimiento administrativo, el área de Gestión y Desarrollo de las Personas deberá ejercer las medidas necesarias para restaurar un ambiente laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada y la prevención y erradicación de conductas lesivas a la dignidad de las personas. Asimismo, podrá sugerir medidas de mitigación de daños para las partes afectadas, especialmente para las personas denunciantes.

Cuando el conflicto exceda la capacidad de resolutiveidad de las jefaturas, podrán recurrir al apoyo técnico de sus referentes locales de Desarrollo Organizacional y, en el caso de los establecimientos de baja complejidad, apoyarse en la asesoría técnica del equipo de Calidad de Vida Laboral y Desarrollo Organizacional del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.

Luego de aplicado el procedimiento, el área de Gestión de Personas en conjunto con la jefatura correspondiente deberá realizar acciones para restaurar el ambiente laboral. Especial énfasis en trabajar con los equipos en profundizar las estrategias de transformación de la cultura institucional, con énfasis en equidad de género. Cuando el conflicto exceda la capacidad de resolutiveidad de las jefaturas, los establecimientos de alta complejidad podrán recurrir al apoyo técnico de sus referentes locales de Desarrollo Organizacional y, en el caso de los establecimientos



SERVICIO DE SALUD
VIÑA DEL MAR – QUILLOTA
SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA
DEPARTAMENTO JURÍDICO

de baja complejidad, apoyarse en la asesoría técnica del equipo de Calidad de Vida Laboral y Desarrollo Organizacional del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.ervicio de Salud Viña del Mar Quillota.

4.8. Medidas de acompañamiento para denunciantes de acoso sexual

Con el objetivo de otorgar apoyo y contención emocional a las víctimas y denunciantes de Acoso Sexual, una vez presentada la denuncia, se notificará de inmediato por parte de la Dirección del establecimiento al Subdepartamento de Calidad de Vida Laboral de la Dirección de Servicio, que derivara el caso al profesional a cargo de las temáticas de Trato Laboral, quien tomará contacto remoto con la víctima y el denunciante para otorgar una primera contención emocional y generar una eventual derivación a especialista, si el caso lo amerita (las derivaciones que correspondan). Este contacto se realizará en un plazo no superior a las veinticuatro horas después de haber sido informada la profesional.

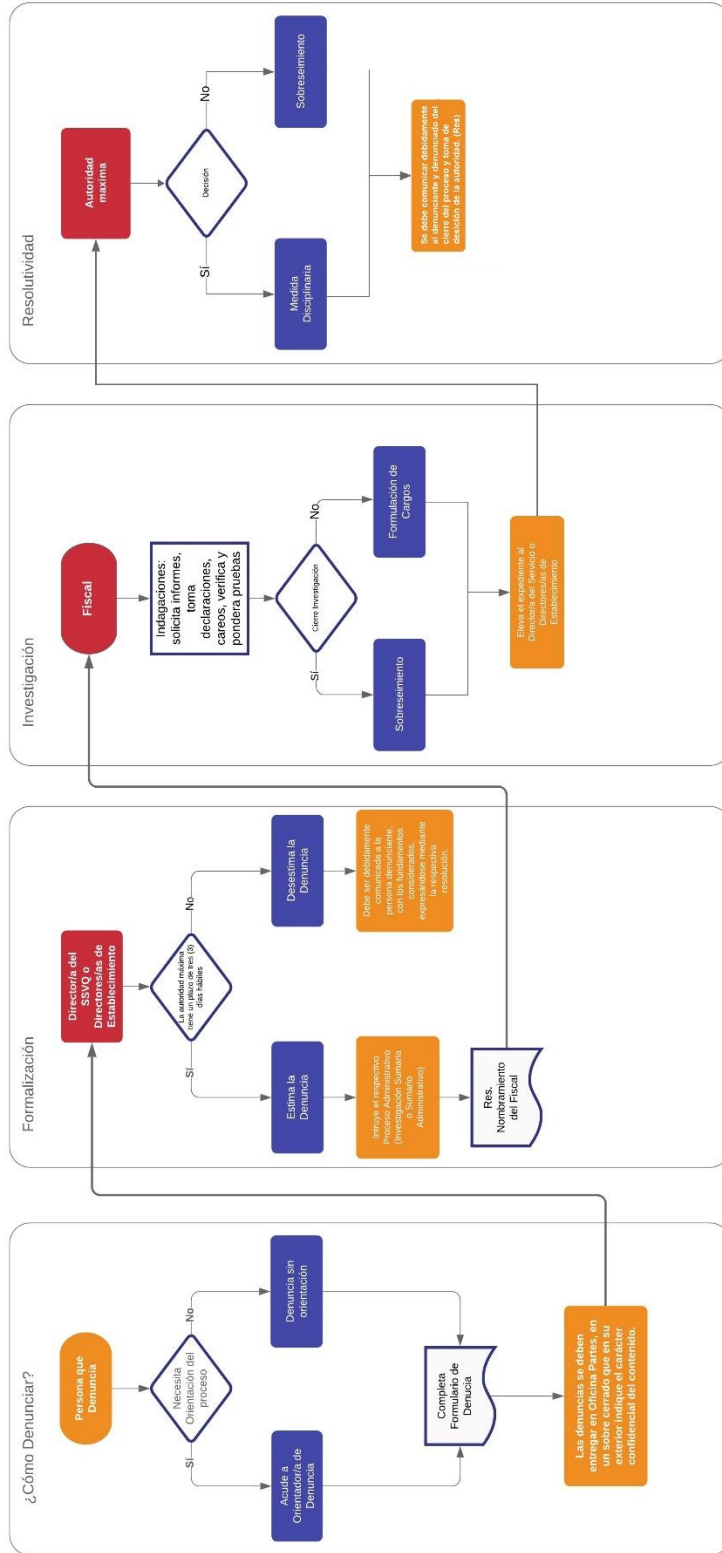
Este acompañamiento será realizado a toda persona denunciante perteneciente a la red del Servicio, por motivo de acoso sexual, independientemente de su calidad contractual y dependencia administrativa. No obstante, las eventuales derivaciones que pudieren surgir producto de este acompañamiento estarán sujetas al sistema de previsión social que tenga la persona denunciante.

V. PLAN DE PREVENCIÓN

Con el objetivo de fortalecer los ámbitos de prevención de maltrato y promoción del Buen Trato Laboral, el Servicio de Salud desarrollara anualmente un Plan de Acción para prevención de maltrato y promoción del Buen Trato Laboral basado en la Política de Trato Laboral del Servicio de Salud. Dicho plan anual será aprobado por la Dirección del Servicio de Salud durante el ultimo trimestre de cada año.

Flujograma del Procedimiento

Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual



ANEXOS

Anexo N°1: FLUJOGRAMA DEL PROCESO.



SERVICIO DE SALUD
VIÑA DEL MAR – QUILLOTA
SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA
DEPARTAMENTO JURÍDICO

Anexo N°2: **FORMULARIO DE DENUNCIA.**

Las personas que requieran formalizar una denuncia por situaciones irregulares que puedan ser constitutivos de situaciones de maltrato, acoso sexual acoso laboral o discriminación arbitraria deberán completar el siguiente **FORMULARIO TIPO**

**FORMULARIO TIPO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL O SEXUAL, Y
DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO**

ESTABLECIMIENTO	
FECHA (día, mes, año):	

Toda denuncia será atendida de manera confidencial, se iniciará el proceso y posterior seguimiento de acuerdo al protocolo establecido para estas materias. Los datos personales solicitados son indispensables para la formalización y seguimiento de su denuncia. Asimismo, es esencial que la información proporcionada sea veraz y objetiva.

I. DATOS DENUNCIANTE

Nombre Completo	
RUT	
Establecimiento	
Servicio/Unidad a la que pertenece	
Cargo	
Teléfono Personal	
Teléfono Institucional (fijo o celular)	
Acepto ser notificado por correo electrónico.	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
Correo Electrónico	
Nombre de la Jefatura Directa	

II. DATOS DENUNCIADO/A

Nombre Completo	
Servicio/ Unidad a la que pertenece	
Cargo que ocupa	



A continuación, le pedimos que escriba con lápiz pasta y letra clara, marcando la o las alternativas correspondientes a su caso, con una X, y respondiendo las preguntas a continuación.

1.- Relación jerárquica respecto del denunciado

a) Inferior Nivel Jerárquico	<input type="checkbox"/>	Nota:
b) Igual Nivel Jerárquico	<input type="checkbox"/>	
c) Superior Nivel Jerárquico	<input type="checkbox"/>	

2.- ¿Comunicó estos hechos a su superior jerárquico?

a) SI	<input type="checkbox"/>	Nombre y cargo:
b) NO	<input type="checkbox"/>	¿Por qué?:
c) OTRO	<input type="checkbox"/>	Nombre y cargo:

3.- ¿Hay testigos? Favor indique nombre completo y lugar de trabajo, y si lo sabe, un número telefónico o cuenta de correo electrónico de testigo.

SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------

Testigo 1:

Testigo 2:

Testigo 3:

Testigo 4:

4.- Describa los hechos que sustentan su denuncia. Indicar lugar, fechas, época, circunstancias, palabras utilizadas incluyendo garabatos, personas que estaban presentes, etc.

Empty space for describing the facts of the complaint.



SERVICIO DE SALUD
VIÑA DEL MAR – QUILLOTA
SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA
DEPARTAMENTO JURÍDICO

[Empty rectangular area for document submission]

5.- Aporta documentos:

SI		NO	
----	--	----	--

Documento 1:

Documento 2:

Documento 3:

6.- Datos e información adicional de la denuncia:

[Empty rectangular area for additional information]



SERVICIO DE SALUD
VIÑA DEL MAR – QUILLOTA
SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA
DEPARTAMENTO JURÍDICO

El aporte de testigos y/o documentos probatorios no constituyen elementos obligatorios de incluir en este formulario y serán requeridos por el/la Fiscal si así lo estima pertinente.

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 que refiere a efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad sin fundamento.

Nombre y N° de cedula de identidad

Firma

Consultas al teléfono (32) 2759402 o anexo 329402.

Nota: De conformidad al artículo 137 del Estatuto Administrativo, el sumario administrativo es secreto. Sus consultas solo pueden ser de carácter general y que no impliquen violar el secreto del sumario.

- Si su denuncia tiene por objeto dañar perjudicar la honra o reputación del denunciado o es temeraria o absolutamente infundada, puede perseguirse su responsabilidad administrativa.



SERVICIO DE SALUD
VIÑA DEL MAR – QUILLOTA
SUBDIRECCION GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA
DEPARTAMENTO JURÍDICO

2. **DIFÚNDASE AMPLIAMENTE** este Procedimiento en todos los establecimientos de la Red Asistencial del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, para ser dado a conocer por cada jefatura respecto de cada subalterno.
3. **ESTABLÉZCASE** la obligatoriedad de este Procedimiento a contar de la fecha de su Resolución en todos los hospitales de la red Asistencial y Dirección de Servicio. Asimismo, entiéndase formar parte de la normativa que rige a este Servicio y a sus funcionarios.
4. **PUBLÍQUESE**, un ejemplar de este Procedimiento en la página web del Servicio.
5. **REMÍTASE** copia de esta resolución una vez tramitada al Departamento Jurídico para cumplir las obligaciones de Transparencia Activa.

ANÓTESE, REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE,

**ALFREDO ANDRÉS MOLINA NAVES
DIRECTOR
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA**

ECE/PMC/PSR

Distribución

- Directora SSVQ
- Directores establecimientos red asistencial SSVQ
- Subdirectores Gestión y Desarrollo de las Personas/Administrativos establecimientos red asistencial SSVQ
- Encargados de Calidad de Vida, establecimientos Red Asistencial SSVQ
- Subdepartamento Calidad de Vida Laboral Servicio de Salud Viña del Mar Quillota
- Departamento Jurídico
- Unidad de Control de Gestión SSVQ
- Oficina de Partes SSVQ
- Archivo

Aprueba actualización del procedimiento para denuncia, investigación y sanción del maltrato laboral, acoso laboral y sexual, y discriminación arbitraria en el ámbito del trabajo del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.

Correlativo: 2869 / 03-05-2021

Documento firmado por:

Nombre	Establecimiento	Cargo
Alfredo Andrés Molina Naves	DIRECCIÓN SSVQ	Director Servicio Salud

Documento visado por:

Nombre	Establecimiento	Cargo
Pamela Carola Miranda Cruz	DIRECCIÓN SSVQ	Psicólogo/a Laboral
Pablo Felipe Saldías Reyes	DIRECCIÓN SSVQ	--
Eduardo Antonio Canales espinoza	DIRECCIÓN SSVQ	Profesional Y Técnico Universitario



Verificar: <https://verificar.ssvq.cl/>

Folio: 1F4-Q0E-VI1

Código de verificación: X6A-4QF-CH3