

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

SERVICIO SALUD ARAUCANÍA SUR

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
Departamento Desarrollo de las Personas

I. INTRODUCCIÓN

El Servicio de Salud Araucanía Sur, representado por su director y equipo directivo, mediante la presentación de este **Procedimiento de Denuncia de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual**, ratifica su compromiso con la generación y mantención de ambientes de trabajo exentos de discriminación y violencia, reafirmando su decisión de desarrollar planes de promoción del buen trato, prevención, intervención y sanción de las conductas de maltrato, acoso sexual y acoso laboral en la institución, tendientes a mejorar la calidad de vida de sus funcionarios y funcionarias, respetar sus derechos fundamentales y elevar la calidad del empleo público y del estado.

Nuestro servicio cuenta con un Plan Integral de Prevención y Seguimiento de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, cuyas líneas de acción son las siguientes:

- 1) Prevención, Capacitación y Difusión
- 2) Comités de Calidad de Vida, Ausentismo y Buenas Prácticas Laborales
- 3) Promoción del Buen Trato Laboral
- 4) Equidad de Género y No Violencia
- 5) Abordaje de la denuncia, investigación y sanción del maltrato y acoso sexual o laboral.
- 6) Apoyo y contención a las personas afectadas

Este Procedimiento de Denuncia se inserta en la línea de acción N° 5, pero también contribuye a la gestión preventiva, toda vez que su aplicación propicia un mayor control social entre los y las funcionario/as que trabajan en el servicio, ya que al declarar las conductas no aceptadas en la organización, modela el comportamiento de las personas en función de lo permitido y censura la aparición de manifestaciones contrarias a la dignidad. Asimismo, contribuye a la prevención y a la acción educativa o ejemplarizadora de establecer y aplicar sanciones.

El objetivo que busca este instrumento es facilitar la denuncia, investigación y sanción de las conductas de maltrato y acoso, mediante un instrumento transparente, basado en la normativa vigente, con enfoque de derechos y de género, que garantiza el debido proceso para las personas afectadas, sean denunciantes o denunciadas.

Contiene enfoque de género, coherente con el modelo de determinantes sociales de la OMS y con lineamientos del Minsal, impulsados por la Unidad de Género Ministerial. En ese sentido, el Servicio de Salud Araucanía Sur mantiene desde el año 2007 una Comisión de Equidad de Género que realiza asesoría y busca incorporar el género en todas las acciones. Por ello el Procedimiento contiene este enfoque, así como lenguaje inclusivo no sexista. Una de las medidas más destacadas de este Procedimiento establece que se debe capacitar a todo/a funcionario/a que sea designado/a fiscal para investigar las faltas administrativas relacionadas con estas materias, lo que debe contemplar formación en género, entre otros aspectos. Todo ello porque el servicio entiende que las situaciones de maltrato o acoso, donde la gran mayoría de las denuncias son presentadas por mujeres, están permeadas por variables como la discriminación, los estereotipos y prejuicios de género, la asimetría de poder y el abuso de poder que histórica y estructuralmente ha afectado a las mujeres.

En la misma línea, este Procedimiento y el Plan Integral de Prevención y Seguimiento, hacen eco de documentos del Minsal que enmarcan el acoso contra las mujeres, en cualquiera de sus formas, como parte de la violencia estructural que viven las mujeres en razón de sus roles de género. En 1994 la Organización de Estados Americanos aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer (Belem 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 (artículo1).

“El Ministerio de Salud incorpora en sus definiciones sobre violencia de género el mandato de la Organización Mundial de la Salud, el cual declara que la violencia es un problema prioritario de salud y afirma que la violencia física o sexual es un problema de salud pública, además de un fenómeno que puede actuar como agravante de las diferencias y desigualdades en salud.

En 1996, la 49° Asamblea Mundial de la salud adoptó la resolución WHA49.25, en la que declara que la violencia es un problema de salud pública fundamental y creciente en todo el mundo. En esta resolución la Asamblea hizo resaltar las graves consecuencias de la violencia, tanto a corto como a largo plazo, para las personas, las familias, las comunidades y los países, y recalcó los efectos perjudiciales de la violencia en los servicios de atención de salud”¹.

Finalmente, se pone a disposición de jefaturas y funcionario/as del Servicio este Procedimiento que garantiza el debido proceso, incorporando medidas tendientes a incentivar y resguardar el buen trato laboral y la prevención de conflictos al interior de la institución.

1. Participación de los gremios en su reformulación:

Este Procedimiento tiene su origen en el servicio en el año 2008, no obstante, ha sufrido varias modificaciones a través del tiempo, siendo esta actualización fruto del trabajo coordinado entre los Departamentos de Desarrollo de las Personas, Departamento de Asesoría Jurídica y el Comité Central de Buenas Prácticas Laborales, donde participan los gremios de la salud con representación provincial, a saber: Fenats Unitaria Regional, Fenats Histórica Regional, Fenats Interservicios, Fenasenf Araucanía y Fenpruss Coordinación Provincial. La participación efectiva de las organizaciones gremiales le otorga mayor validez y legitimidad al Procedimiento y propicia que éstos mantengan un rol activo en su difusión, monitoreo y evaluación, siendo co-garantes de su correcta aplicación.

2. Valores Organizacionales:

El Servicio de Salud Araucanía Sur declara como valores institucionales que sustentan el presente Procedimiento el irrestricto respeto a la dignidad humana, y el rechazo a todo tipo de discriminación al interior de la Administración Pública.

3. Principios orientadores:

a. **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 llevar adelante el procedimiento, tanto en la relación con los/as involucrado/as, en su actuar general y respecto de la información que tome conocimiento, de manera que los/as funcionarios/as tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y que el proceso tendrá el carácter reservado.

b. **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, por razones de sexo, género, orientación sexual, religión, origen étnico, cargo, discapacidad u otras de similar naturaleza.

¹ Resolución Exenta N°345/07.03.2018 del gabinete de la Ministra de Salud, aprueba “Orientaciones Técnicas para la elaboración de pautas locales de atención de trabajadoras del sector salud víctimas de violencia de pareja”

c. **Probidad administrativa:** El principio de la probidad administrativa consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

d. **Rapidez:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor diligencia, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar dificulta la comprobación de la infracción, menoscabando muchas veces los fines correctivos, sancionadores y reparadores que se persiguen.

e. **Responsabilidad:** Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que frente a una denuncia falsa debidamente comprobada, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

f.- **Igualdad de género:** *“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”* conforme a lo indicado en el Instructivo Presidencial N° 006 de 23/05/2018.

4. Alcance del Procedimiento:

El presente Procedimiento de denuncia aplica para todas las personas que trabajan en y para el Servicio de Salud Araucanía Sur, incluidas aquellas personas contratadas bajo la modalidad a honorarios que, si bien no tienen responsabilidad administrativa, sí les es exigible el cumplimiento del principio de probidad administrativa. Aplica para compras de servicios, personal tercerizado y estudiantes en práctica, siempre que éstos/as sean víctimas o presenten la denuncia contra un/a funcionario/a o profesional contratado a honorarios por el Servicio. Si la persona denunciada no es en rigor funcionaria, se acogerá la denuncia y será derivada a la persona natural o jurídica responsable de su contratación o del Convenio Asistencial-Docente.

II. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19° número 1° El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas.
- Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52°, que establece en que consiste 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 N° 19.628 Protección de los Datos de Carácter Personal, que cautela el derecho a la privacidad y correcto uso de la información a la que acceden los/as funcionarios/as públicos/as.
- 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 Ley 18.834, el Estatuto Administrativo para funcionarios/as municipales y el Código de Trabajo.

- Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo Ley 18.834, el Estatuto Administrativo para funcionarios/as municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios/as. 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).
- Código de Buenas Prácticas Laborales sobre No Discriminación en la Administración Central del Estado. Medida N° 13, Plan 100 Primeros Días de Gobierno. Instructivo Presidencial, 2006.
- GAB PRES N° 001: Instructivo sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, 2015.
- GAB PRES N° 006 Instructivo 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, de 23 /05/2018.
- Ley 20.609 de 24/07/2012. Establece medidas contra la discriminación.
- Resolución N°1 Ministerio de Hacienda, Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas (Art. 44). 11 de mayo de 2017.
- Resolución N°2 Ministerio de Hacienda, Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Participación Funcionaria y otros temas considerados (Art. 21).17 de octubre de 2017.

III. DEL MALTRATO LABORAL

ARTÍCULO 1.- Concepto: Si bien el maltrato laboral no está tipificado ni existe normativa que lo sancione como tal, conforme a lo señalado en el Código de Buenas Prácticas Laborales y No Discriminación en la Administración Central del Estado, de 2006, se define 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”*.

Constituye un atentado a la dignidad de una persona y al igual que el acoso laboral es una conducta que implica agresión, puede ejercerlo una jefatura, un par o un conjunto de compañeros de trabajo. El efecto de esta acción agresiva puede ser el menoscabo y humillación, causado por acciones discriminatorias u otras que vulneren sus derechos fundamentales.

Se considerarán dentro de este concepto, además, las conductas señaladas en la ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación, la cual mediante su art. 15 introdujo modificaciones en los artículos 84 letra l) y 125 letra b) del Estatuto Administrativo. Es así que, serán consideradas discriminaciones arbitrarias las distinciones, exclusiones o restricciones que carezcan de justificación razonable, efectuada para estos efectos dentro del ámbito laboral, 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 que no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público, en especial en el ámbito administrativo. No obstante, se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental o en norma administrativa expresa.

ARTÍCULO 2.- Expresiones más comunes de maltrato laboral: (extraído de Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual. 2015. Servicio Civil).

- La conducta violenta es generalizada, ya que no existen distinciones frente a la “víctima”, sino más bien la conducta es para todos por igual, lo que podría atribuirse a problemas de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales. Sin embargo, no importando la causa de la conducta, es necesario centrarse en el daño que provoca el maltrato y lo complejo de esta acción, por tanto, la gestión que se realice para controlar, evitar y mitigar estos comportamientos será esencial.
- La acción es evidente, debido a que las conductas de maltrato son acciones no encubiertas, vale decir, que se realizan sin importar si existen testigos, sin importar contexto ni lugar, pareciera que el agresor no quiere ocultar su accionar, ya que lo más probable es que no le importe o que la conducta está naturalizada en la persona, entonces no es cuestionada por quien la ejerce.
- No existe un objetivo común que esté detrás de una conducta de maltrato laboral, ya que no 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.
- Al estar frente a una acción del tipo maltrato, la agresión es esporádica, ya que como no se tiene una víctima ni un objetivo común, podemos pensar que el/la maltratador/a se encuentra de buen ánimo y no grita ni insulta a nadie, luego al día siguiente tiene un mal momento lo que detona su malestar, violencia y humillación a otros u otras.

El maltrato laboral puede tener sentido descendente (de jefatura a subordinado/as); ascendente (de subordinado/as a jefatura) u horizontal (entre pares).

ARTÍCULO 3.- Falta administrativa: Los actos de maltrato laboral constituyen faltas administrativas en cuanto configuran un acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionario/as (art. 84 letra m.-) del DFL.29/04 del Ministerio de Hacienda), una vulneración al principio de probidad administrativa (art. 61 letra g), ya que antepone el interés personal por sobre el general, una vulneración al deber de todo/a funcionario/a 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.

IV. DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 4.- Concepto: Conforme al artículo 2 inciso segundo del Código del Trabajo, modificado por la Ley Nº 20.607 de 2012 , “...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”.

Se considerarán dentro de este concepto, además, las conductas de discriminación arbitraria señaladas en el artículo 84 letra l) y 125 letra b) del Estatuto Administrativo, modificado por el artículo 15 de la ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación. Será la característica de reiteración la que distinguirá si estas conductas califican como acoso laboral.

Que lo anterior implica que para que se configure esta conducta se deben cumplir los siguientes requisitos copulativos:

- a) **Que se trate de una conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados**, es decir, que sea ejercida en más de una ocasión.
- b) **Que sea ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores**, es decir, puede ser descendente (de jefatura a subordinado/a), horizontal (entre pares) o ascendente (de subordinado/a a jefatura) y tanto individual como colectiva.
- c) **Que sea ejercida por cualquier medio**, es decir, puede ser vía verbal, escrita, mediante actos administrativos, actitudes, discriminaciones, trato diferenciado, otros.
- d) **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.**

Por lo mismo, no es acoso laboral las diferencias de opinión, disputas y conflictos, que surgen como consecuencia de una natural diversidad que existe dentro de los grupos de trabajo y como parte de la interrelación entre lo/as funcionario/as en el ejercicio de sus funciones, que se plantean en un marco de cortesía, respeto y ecuanimidad, como tampoco lo es el ejercicio normal de la autoridad para dirigir el actuar funcionario hacia los objetivos de la institución.

ARTÍCULO 5.- Expresiones del Acoso Laboral: Que estas **conductas abusivas reiteradas** en el tiempo se pueden graficar en conductas tales como:

- a.- **Maltratos laborales:** Entendidos como un conjunto reiterado y/o constante de actos de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; incluye expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- b.- **Persecuciones laborales:** Entendida como toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado/a o trabajador/a, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

- c.- **Discriminaciones laborales:** A saber, los tratos diferenciados por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- d.- **Entorpecimientos laborales:** Las acciones tendientes a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. 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.
- e.- **Inequidades laborales:** Asignación o no asignación de funciones, a menosprecio del/la trabajador/a, con un claro afán persecutorio o basado en prejuicios de género. Por ejemplo, designar a mujeres labores de servicio de alimentación en reuniones, eventos o entrevistas, por el sólo hecho de ser mujeres.
- f.- **Desprotecciones laborales:** Conductas tendientes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del/la trabajador/a mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el/la trabajadora/a. 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.

Alcances del Maltrato y Acoso Laboral en relación al género:

El documento Guía “Perspectiva de género en planes de prevención y procedimientos de denuncia, investigación y sanción de maltrato, acoso laboral y sexual”, elaborado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, señala:

“En los espacios laborales se producen y reproducen una serie de situaciones de discriminación y desigualdad sustentadas en la cultura y en las relaciones que se establecen entre mujeres y hombres y que se naturalizan en nuestra sociedad. En efecto, 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” y en este contexto de asimetría de poder, las mujeres no siempre cuentan con condiciones para enfrentar y/o denunciar las situaciones de violencia en el ámbito del trabajo.

Si bien mujeres y hombres pueden sufrir situaciones que afecten gravemente su dignidad y oportunidades de empleo, las mujeres son las más afectadas, debido a la asimetría de poder que se produce. Esta asimetría no es necesariamente sinónimo de jerarquía, sino que se refiere a diferencias donde una o varias personas ejercen dominación contra otro u otros.

Las organizaciones no siempre son conscientes de esta realidad, en ellas se reproducen estereotipos de género y muchas veces se minimizan o naturalizan las situaciones de violencia laboral que afectan a las mujeres”².

Estudios de la Dirección Nacional del Servicio Civil verifican que la gran mayoría de las denuncias presentadas en los servicios públicos del país son realizadas por mujeres, siendo en su mayoría hombres los denunciados, esto tanto en acoso laboral como en acoso sexual, lo que desafía a los servicios a mirar este tema con enfoque

² Ministerio de la Mujer y la equidad de Género, División Políticas de Igualdad; 28 de diciembre 2018

de género, dado que la estadística no es casual, sino que operan en el acoso las mismas dinámicas de asimetría de poder que ocurren en otras esferas de las relaciones hombre-mujer. El acoso laboral puede darse entre personas de distinto o del mismo sexo y contener discriminación de género, es decir, se puede maltratar o acosar a alguien porque no se tolera su diferencia o porque se espera que cumpla con un estándar socialmente impuesto. Así, mientras hay mujeres que para validarse en el trabajo adoptan el modelo masculino clásico de ejercicio del poder, caracterizado por el autoritarismo, la excesiva racionalidad y la prepotencia; el acoso desde hombre a mujer se caracteriza por abuso de poder y por desvalorización de las capacidades de la mujer para desenvolverse en espacios tradicionalmente masculinos.

Algunos ejemplos de maltrato (eventual) o de acoso (reiterado) por razones de género:

- Comentarios, escritos que desvaloricen el trabajo técnico de las mujeres. Resaltar exclusivamente su imagen o sus atributos físicos, desconociendo su aporte técnico.
- Poner barreras de acceso al empleo preguntando a las mujeres que postulan a cargos con quién dejarán a sus hijos mientras realizan turnos, cuestión que no se les pregunta a los hombres postulantes. Discriminación a mujeres o personas trans por prejuicios acerca de su capacidad para tomar decisiones o dirigir.
- No creerle o desestimar una denuncia de una mujer.
- Poner trabas o no hacer expedito el uso de permisos relacionados con maternidad o paternidad, entre otros.
- Ataques a la reputación, a la calidad profesional, difusión de rumores, aislar a la persona impidiendo interrelación social, aprovechar la vulnerabilidad social y/o económica del/la trabajador/a para impedir ejercicio de derechos laborales (jefatura de hogar, familiares enfermos/as), entre otros.
- La discriminación por género también puede darse entre personas del mismo sexo, cuando una de ellas exige o espera que la otra cumpla con el estándar social o con el modelo femenino o masculino socialmente impuesto. Ejemplo, se puede discriminar a un hombre por realizar labores de cuidado familiar, por tomarse el permiso parental, por realizar trabajo doméstico o por ganar menor remuneración que su pareja.

El acoso laboral puede tener sentido descendente (de jefatura a subordinado/as); ascendente (de subordinado/as a jefatura) u horizontal (entre pares).

ARTÍCULO 6.- Falta administrativa: Que los actos de acoso laboral constituyen faltas administrativas en cuanto configuran un acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionario/as (art. 84 letra l.-) 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/a funcionario/a 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). La ley 20.607 también modificó el artículo 84 de la ley 18.834 agregando la letra m) referida a acoso laboral.

V. DEL ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 7.- Concepto: Conforme al artículo 2 inciso segundo del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.005 de 2005, es Acoso Sexual toda conducta mediante la cual una persona hombre o mujer realiza 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.

Que lo anterior implica que para que se configure esta conducta se deben cumplir los siguientes requisitos copulativos:

- a) **Que existan requerimientos de carácter sexual.** Esto significa que es necesario que se soliciten favores de tal naturaleza. Se puede realizar de forma oral, gestual o física directamente. Se trata de un atentado contra un bien jurídico específico, a saber, la libertad sexual de la víctima.
- b) **Que el requerimiento no sea consentido o aceptado por quien lo recibe:** Esto implica que haya una manifestación de voluntad expresa o tácita de parte del o la funcionaria afectada de rechazo o negativa al requerimiento. La indeseabilidad puede también manifestarse a través de un comportamiento evasivo o dilatorio de la víctima
- c) **Que exista un perjuicio para el/la funcionario/a:** El tipo exige la producción de un resultado típico, el perjuicio de la situación laboral o de las oportunidades en el empleo de la víctima. Se entenderá por tal un desmedro en las condiciones de trabajo o en el clima laboral.

El acoso sexual puede tener sentido descendente (de jefatura a subordinado/as); ascendente (de subordinado/as a jefatura) u horizontal (entre pares).

ARTÍCULO 8.- Falta administrativa: Conforme al art. 84 letra l.-) del DFL.29/04 publicado en el Diario Oficial el 16.03.2005 está prohibido a todo funcionario el realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, considerándose como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, por lo tanto, su trasgresión constituye una falta administrativa.

ARTÍCULO 9.- Alcances del Acoso Sexual.

La Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y la Convención contra la Violencia hacia la Mujer, Belem do Pará, identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres.

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 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.

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.

Por su parte, 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.

VI. DEL PROCEDIMIENTO COMÚN PARA DENUNCIAS POR MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

Agentes que intervienen en procesos de denuncia e investigación:

Denunciado/a: Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia, quien eventualmente manifiesta actitudes, comportamientos hostigadores y humillantes, hacia otro/a funcionario/a del establecimiento y que ha sido señalado/a por el/la denunciante como el/la responsable de los hechos relatados que constituirían maltrato o acoso laboral y/o sexual.

Víctima: Funcionario/a, trabajador/a o estudiante en práctica afectado por las supuestas conductas de maltrato, acoso laboral o sexual.

Denunciante: Víctima o un/a tercero/a que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral y/o sexual, ratificando la denuncia con su firma.

Orientador/a de denuncia: Son los/as funcionarios/as elegidos/as o designados/as, según el presente procedimiento, para brindar la primera acogida a los/as funcionarios/as que presentan una denuncia por maltrato o acoso. Su función será orientar e informar a la persona denunciante, entrevistarla y acogerla con actitud respetuosa y exenta de prejuicios. No le compete admitir o desestimar la denuncia, sino canalizarla hacia la autoridad competente. La persona denunciante decide si acude a esta instancia.

Autoridad competente receptor/a de denuncia: Director/a de Servicio o de Establecimiento, facultado/a con potestad sancionatoria. Es quien recibe la denuncia y evalúa si admite o desestima, designa fiscal

mediante resolución y gestiona que el proceso disciplinario se efectúe con eficiencia. Es quien finalmente decide el resultado de un proceso disciplinario (sanciones, absolución o sobreseimiento), en base a la propuesta del o la fiscal. Para casos especiales existirá receptore/as sin potestad sancionatoria, quienes derivarán la denuncia a la autoridad competente.

Fiscal o investigador/a: Funcionario/a designado/a por la autoridad competente, debe pertenecer a un establecimiento distinto y para el caso del hospital autogestionado, a un centro de responsabilidad distinto a aquel en que ocurrieron los hechos. Debe tener igual o mayor grado o jerarquía que el/la denunciado/a. También puede ser funcionario/a de otro Servicio Público. Está a cargo de la investigación, con amplias facultades para ello, debiendo ser capacitado/a para ejercer su rol y es quien propone el resultado final del proceso disciplinario para ser decidido por la autoridad competente.

Actuario/a: Funcionario/a, designado/a por el/la fiscal. Debe pertenecer a un establecimiento o centro de responsabilidad distinto a aquel en donde ocurrieron los hechos; tiene la calidad de ministro/a de fe y certifica todas las actuaciones del sumario.

ARTÍCULO 10.- DEBER DE DENUNCIAR. Todo/a funcionario/a que crea que ha experimentado o presenciado un acto relacionado con las situaciones descritas en los artículos precedentes mientras ejecuta sus funciones en el Servicio de Salud Araucanía Sur, debe reportar tal hecho inmediatamente a la autoridad competente. En particular quien ejerza funciones de jefatura y tome conocimiento de hechos de maltrato o acoso, debe motivar a la parte afectada a presentar la denuncia, pudiendo presentarla en su nombre o a su petición a la instancia correspondiente. Lo/as dirigentes de asociaciones de funcionario/as también podrán presentar denuncias en representación de sus asociado/as. Todo ello sin perjuicio del derecho a denunciar de un tercero ajeno a la administración y que haya percibido las conductas antes descritas, siempre que lo haga formalmente.

ARTÍCULO 11.- FORMALIDAD DE LA DENUNCIA: La denuncia deberá constar por escrito y enviarse en sobre cerrado, en forma personal o a través de la oficina de partes de cada establecimiento, la que deberá obrar en tal caso con la confidencialidad y respeto que la naturaleza de la denuncia amerita. Esta denuncia detallará los incidentes, personas involucradas, denunciado/a, y medios de prueba que ofrece. La denuncia deberá estar suscrita por el/la denunciante y contener los siguientes antecedentes: nombres, apellidos, edad, domicilio, teléfono particular, función que cumple dentro de la Institución, lugar en que ejerce sus funciones. Se acompaña a este procedimiento un formato tipo de denuncia.

ARTÍCULO 12.- Serán competentes para recepcionar las denuncias: en establecimientos de salud dependientes y de acuerdo a la delegación de facultades vigentes: el/la directora/a del establecimiento y como suplente su subrogante; en Dirección de Servicio: el/la Jefe/a del Departamento Desarrollo de las Personas, quien a la vez tendrá como suplente a su subrogante. En Hospital autogestionado Dr. Hernán Henríquez Aravena: Jefe/a del Subdepto. de Calidad de Vida y Bienestar, y como suplente su subrogante o Psicólogo laboral. No obstante, para resguardar la transparencia del proceso, cuando la persona denunciada forme parte del equipo directivo de un establecimiento dependiente, la persona denunciante podrá presentar su denuncia ante la Jefe/a del Depto. Desarrollo de las Personas de la Dirección. Las personas receptoras de denuncia que no tienen facultad sancionatoria, derivarán la denuncia a la autoridad competente para su pronunciamiento.

ARTÍCULO 13.- Existirá una instancia **de orientación y acogida**, a la cual puede recurrir la persona denunciante, si lo considera pertinente, antes de entregar el texto de su denuncia a la autoridad competente. Dicha instancia estará a cargo de las siguientes personas, a elección de/la interesado/a: subdirector/a de

Gestión y Desarrollo de Personas de su establecimiento, dirigente gremial de su asociación, jefe/a del Departamento Desarrollo de las Personas del servicio u otro funcionario/a designado por el Comité de Calidad de Vida y Buenas Prácticas Laborales del establecimiento. En la entrevista el/la encargado/a de la acogida debe brindar un trato respetuoso y exento de prejuicios; orientar e informar acerca del procedimiento de denuncia del servicio, facilitar dicho texto en forma material o electrónica, enfatizando en la existencia de un formato tipo para presentar denuncia; los derechos contenidos en el Artículo 90 a) del EA e indicando las posibles sanciones ante una denuncia falsa, el derecho que le asiste de presentar su denuncia en tribunales competentes y sus limitaciones. Además, deberá informar las redes de apoyo a las que el/la denunciante puede recurrir: salud funcionaria, organismos administradores de salud. Asimismo, debe enfatizar que la recepción formal de la denuncia compete a la autoridad pertinente y derivar a la persona a esa instancia.

ARTÍCULO 14.- Recibida la denuncia por parte de la autoridad competente, según Art. 12, dentro de 2 días hábiles citará a la persona denunciante a entrevista, ocasión en que escuchará el relato pormenorizado de los hechos, brindando un trato respetuoso y exento de prejuicios. Informará sobre el procedimiento de denuncia del servicio y acerca de la facultad que le asiste, como autoridad con potestad disciplinaria, de acoger o desestimar dicha denuncia. Registrará en una planilla especialmente confeccionada para tal efecto: la fecha de recepción, el establecimiento y servicio donde se produjeron los hechos, el tipo de denuncia, si es maltrato, acoso sexual o acoso laboral, el sexo de la víctima y del denunciado, el nivel jerárquico de ambas partes y si se acoge o desestima la denuncia; planilla que enviará por correo electrónico a la Jefatura del Depto. Desarrollo de las Personas, para el debido registro de los casos.

Dentro del plazo de 3 días desde la realización de la entrevista la autoridad deberá informar a la persona denunciante si su denuncia fue acogida o desestimada y los fundamentos del rechazo, si fuera el caso. Ante una denuncia desestimada, la autoridad competente podrá derivar el caso al Departamento Desarrollo de las Personas, a fin de que se evalúe mecanismos alternativos de resolución de conflictos para la unidad o las personas afectadas.

ARTÍCULO 15.- En caso de acoger la denuncia, la autoridad competente deberá designar fiscal, quien será funcionario/a externo/a al establecimiento. Para dicho fin, deberá requerir a la Jefatura del Departamento de Desarrollo de las Personas o quien le subrogue, que le señale el nombre de un/a funcionario/a idóneo/a para dicha función, dentro del plazo de 5 días hábiles, considerando que es necesario que cuente con capacitación pertinente. Asimismo, dicha Jefatura, informará de la situación a la Subdirectora de Recursos Humanos. Para el caso del hospital autogestionado, se designará fiscal idóneo/a con desempeño en un centro de responsabilidad distinto de aquel donde ocurrieron los hechos.

Con la propuesta de fiscal, la autoridad competente gestionará la resolución de comisión de servicio al establecimiento correspondiente, el cual debe dictar la resolución en un plazo de 3 días desde el requerimiento. Recibida la comisión, tendrá plazo de 2 días para instruir investigación sumaria o sumario administrativo, según corresponda.

Se puntualiza que, de acuerdo a las orientaciones entregadas por el Servicio Civil, y a partir de dictámenes de la Contraloría General de la República, existiendo denuncia presentada y acogida, 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, siempre que la autoridad competente estime que los hechos son constitutivos de un posible maltrato, acoso laboral o sexual. 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.

Excepcionalmente la mediación podría utilizarse para casos de maltrato, por el carácter no reiterado ni focalizado de éste, sin perjuicio de la potestad sancionatoria del/la jefe/a de servicio.

ARTÍCULO 16.- El/la fiscal designado/a tendrá un plazo de 5 días hábiles desde que recibe la resolución que lo/a designa, para constituir fiscalía e iniciar la investigación, todo lo cual deberá informar por correo electrónico a la Jefatura del Depto. Desarrollo Personas, para efectos de facilitar el seguimiento del procedimiento.

ARTÍCULO 17.- Los/as funcionarios/as que formulen una denuncia, tendrán los siguientes derechos, de acuerdo al Art. 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 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 solicite el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.

ARTÍCULO 18.- Por tratarse de materias muy delicadas que impactan en la salud mental y clima laboral de las partes involucradas, los procesos sumariales deberán desarrollarse en el menor plazo posible y con estricto apego a las disposiciones del Estatuto Administrativo, de tal manera que lo/as fiscales deben ajustarse a estos tiempos, considerando que comprometen su propia responsabilidad ante la dilación injustificada de los procesos. Se entenderá que un proceso sumarial se dilata en el tiempo cuando exceda de 6 meses en su total tramitación.

ARTÍCULO 19.- La ley protege el derecho de los y las trabajadoras a su dignidad, lo cual está consignado tanto en el Código del Trabajo como en el Estatuto Administrativo, de modo que de producirse denuncias que carezcan de fundamento y se compruebe que fueron realizadas con el propósito de causar daño a la imagen de un/a funcionario/a, se iniciará un proceso sumarial para determinar responsabilidades, y eventualmente sancionar conductas contrarias a la probidad administrativa, pudiendo aplicarse la medida de destitución, conforme lo dispuesto en el Estatuto Administrativo.

ARTÍCULO 20.- La Dirección del Servicio de Salud Araucanía Sur deberá disponer la constitución de un equipo de profesionales de distintos establecimientos, capacitado/as para ejercer como fiscales de procesos sumariales de maltrato o acoso, los que serán preparados por el Departamento Jurídico y por el Departamento Desarrollo de las Personas, para tales fines. Dicha capacitación incluirá contenidos como: conceptualización de maltrato y acoso, derechos y deberes funcionarios, Estatuto Administrativo, legislación pertinente, enfoque de género y estrategias o herramientas habilitantes para investigaciones rigurosas, acuciosas y completas.

Para el desempeño del rol de fiscal en procesos sumariales por maltrato o acoso, y dada la complejidad e impacto del tema, la autoridad que lo designe podrá otorgarle dedicación exclusiva en las etapas claves del proceso, a solicitud del o la fiscal.

ARTÍCULO 21.- Lo/as fiscales asumirán las investigaciones en estas materias de maltrato o acoso, investigando en un establecimiento distinto de aquél en que laboran, a fin de resguardar la independencia y objetividad que estos procesos ameritan. Igual condición se establece para quien oficie como actuario/a.

ARTÍCULO 22.- Dado que el Estatuto Administrativo concede exclusivamente a la persona denunciada la posibilidad de recusar al fiscal asignado a la investigación, se enfatiza la necesidad de que quienes asuman el rol de fiscal o actuario/a, se declaren implicados si concurre alguna de las causales contempladas en el artículo 133 del DFL 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que contiene el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 o por algún otro hecho que a su juicio les reste imparcialidad, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 134 inciso 3° del mismo cuerpo legal. Considerando especialmente al efecto, los casos señalados en el artículo 12 de la Ley N° 19.880 de Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los órganos de la Administración del Estado.

ARTÍCULO 23.- Sin perjuicio de las facultades que tiene un/a fiscal en el procedimiento disciplinario respectivo y dada la naturaleza de estas conductas de maltrato o acoso y el impacto negativo que pueden tener para la convivencia y clima laboral, la autoridad que designó fiscal podrá adoptar las siguientes medidas alternativas de carácter administrativo -por lo tanto sin el carácter de sancionatorio- para casos de maltrato, acoso laboral o sexual, entre otras que estime pertinentes: Separación física temporal de las partes involucradas, con consentimiento de la víctima; consejería individual a las partes involucradas; y asesoría grupal a la unidad donde se produjo el conflicto.

ARTÍCULO 24.- El/la fiscal podrá adoptar como medida precautoria, según el Art. 136 del EA, el suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad al o los/as inculcados/as.

Cuando se presente una denuncia contra una persona que ejerza cargo de jefatura, la autoridad que instruya el proceso sumarial podrá recomendar a quien oficie como fiscal que adopte la medida alternativa de suspender a esa jefatura de sus funciones mientras dura la investigación, sin desmedro de sus remuneraciones percibidas bajo cualquier título, todo esto con el ánimo de que la investigación sea fluida, transparente, objetiva y sin presiones para el personal subordinado que posiblemente deberá declarar en el proceso sumarial. No obstante lo anterior, cabe hacer presente que la facultad de adoptar medidas provisionales como la de la especie, es una facultad privativa del/a fiscal instructor/a.

ARTÍCULO 25.- Asimismo, si bien el Estatuto Administrativo no considera la entrega de información a la parte denunciante durante el proceso sumarial, quien oficie como fiscal deberá mantener informada a éste de los hitos que marcan el estado de avance del proceso sumarial, tales como: cierre de la investigación, formulación de cargos, vista del fiscal, remisión de expediente, entre otros, sin que ello implique la transgresión del secreto del sumario. Esto como una medida de buena práctica y de prevención de conflictos. Lo anterior, procederá en aquellos casos en que el denunciante lo haya solicitado por escrito al Fiscal, debiendo en tal caso indicar en su escrito de solicitud una vía expedita para la notificación, como correo electrónico u otro.

ARTÍCULO 26.- Recibido el dictamen que emite el o la fiscal, y previo a adoptar la decisión definitiva, el/la directora/a del Servicio o quien ostenta la potestad disciplinaria por delegación de facultades, solicitará al Departamento de Asesoría Jurídica un informe en derecho, sobre la tramitación del procedimiento.

Una vez adoptada la decisión definitiva por parte de la autoridad competente y, de acuerdo al artículo 142 del Estatuto Administrativo, se deberá dictar la resolución de cierre del proceso en un plazo de 5 días, de la cual se enviará copia al Depto. Desarrollo de las Personas, conforme a las normas de la Ley N° 20.285, sobre acceso a la información pública.

Si se determina responsabilidad administrativa, se establecerá alguna de las sanciones que define el Estatuto Administrativo, a saber: censura, multa, suspensión del empleo desde treinta días a tres meses con reducción de remuneraciones, y destitución. En el marco del debido proceso, la persona acusada tendrá todos los recursos y herramientas de defensa establecidos en el Estatuto Administrativo.

ARTÍCULO 27.- Una vez concluido el proceso disciplinario respectivo, el Departamento de Desarrollo de las Personas deberá informar a la(s) parte(s) denunciante(s) de los resultados de éste. Sin perjuicio del resultado del procedimiento administrativo, el Departamento de Desarrollo de las Personas deberá ejercer las medidas necesarias para restaurar un ambiente laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los/as funcionarios/as, con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas lesivas a la dignidad de las personas. Asimismo, podrá sugerir medidas de mitigación de daños para las partes afectadas, especialmente para las personas denunciadas.

ARTÍCULO 28.- Será responsabilidad del Depto. Desarrollo de las Personas, la coordinación de las acciones relativas a temáticas de maltrato, acoso sexual y laboral que se desarrollen en el servicio, y ejercerá las siguientes funciones:

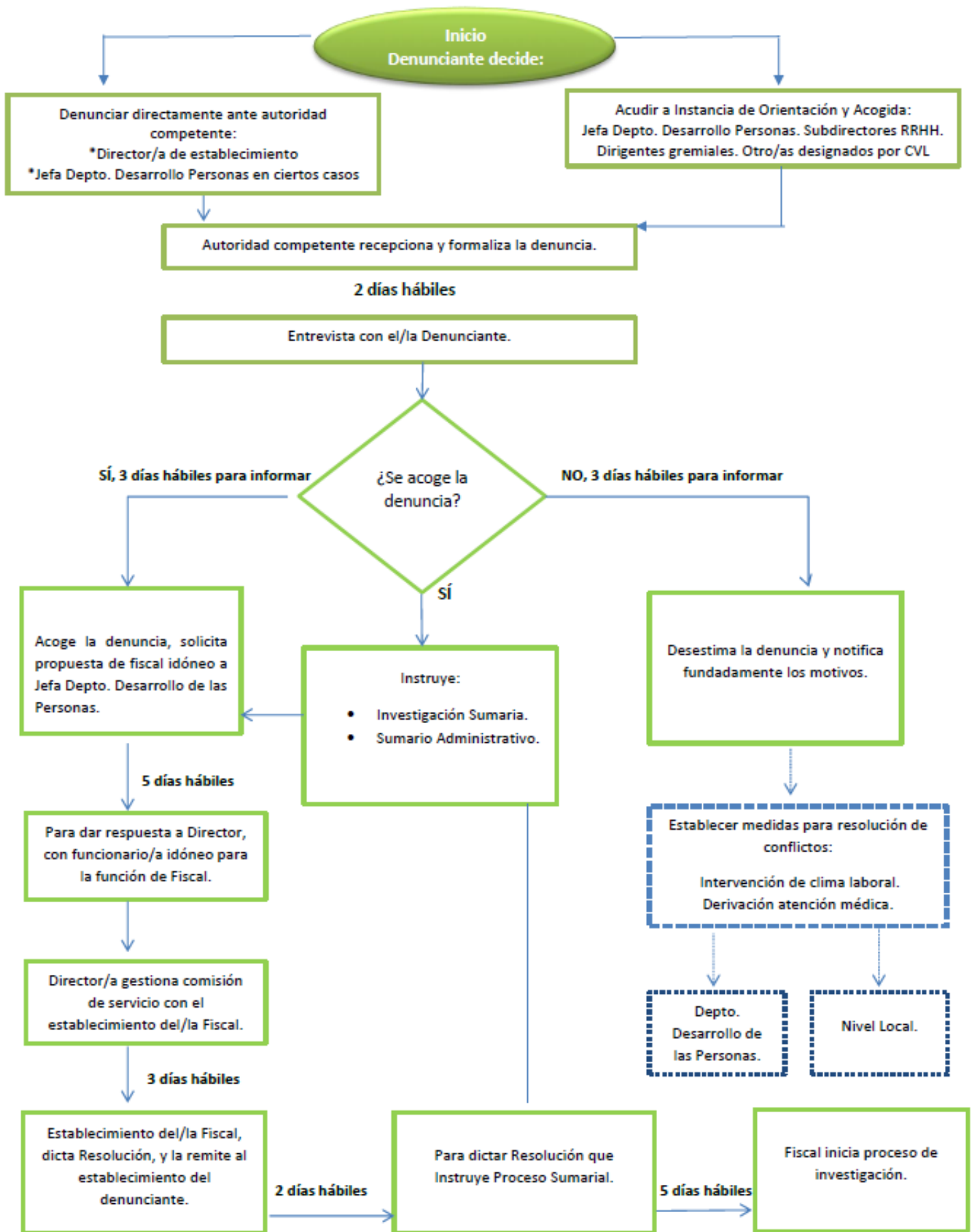
- a) Promover actividades de difusión y prevención
- b) Formular propuestas y modificaciones al Procedimiento de Denuncia
- c) Elaborar protocolos e instrumentos de difusión y registro
- d) Gestionar capacitaciones a los actores relevantes de este proceso
- e) Llevar registro de todas las denuncias presentadas y el curso que éstas sigan
- f) Asesorar y coordinar a lo/as orientadore/as de denuncia que existan en el servicio
- g) Realizar seguimiento a los procesos sumariales y llevar control de los plazos de éstos, de sus avances y resultados.
- h) Proporcionar información del abordaje de las temáticas de maltrato, acoso sexual y laboral a las instancias que lo soliciten.

ARTÍCULO 29.- El Departamento de Asesoría Jurídica del servicio y del hospital autogestionado, tendrán un rol estratégico en la asesoría y supervisión de los procesos disciplinarios, por ser la unidad competente en materias jurídico-administrativas, pudiendo asesorar a los/as fiscales en todo el proceso, especialmente en las etapas de formulación de cargos y vista fiscal, recomendando la practica de diligencias necesarias para esclarecer los hechos y determinar responsabilidades y efectuando observaciones para la corrección de la tramitación.

Será responsabilidad de este departamento, informar a solicitud del Departamento Desarrollo de las Personas el estado de avance de cada causa, utilizando formato ad-hoc para ello.

ARTÍCULO 30.- El Departamento Desarrollo de las Personas, a través de la Unidad de Comunicación Interna deberán implementar diversas estrategias de difusión del presente Procedimiento, para su más amplio conocimiento por parte de lo/as funcionario/as del SSAS.

FLUJOGRAMA PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA MALTRATO Y ACOSO SSAS.



Formulario de Denuncia de Maltrato o Acoso Sexual o Laboral Servicio Salud Araucanía Sur

1. **INDIQUE EL TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD.** Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Acoso Sexual	
Acoso Laboral	
Maltrato Laboral	

2. **IDENTIFICACION DEL DENUNCIANTE.**

- **Datos de Identificación respecto a quien REALIZA la denuncia:** Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Víctima: (persona en quien recae la acción de violencia organizacional, acoso laboral y sexual)	
Denunciante: persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia organizacional, acoso laboral y sexual y que NO es víctima de tales acciones.	

- **Datos personales del DENUNCIANTE (sólo en el caso que el DENUNCIANTE NO sea la VÍCTIMA:**

Nombre completo	
Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad, Área de desempeño	

- **Datos personales de la VÍCTIMA:**

Nombre completo	
RUT	
Dirección Particular	
Región / Comuna	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico	

- **Datos de la VÍCTIMA respecto a la organización:**

Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad, Área de desempeño	
Establecimiento	

- **Datos personales del DENUNCIADO/A – VICTIMARIO/A:**

Nombre completo	
Cargo que desempeña	
Departamento, Unidad, Área de desempeño	
Establecimiento	

3. RESPECTO A LA DENUNCIA: Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

Nivel jerárquico del DENUNCIADO/A - VICTIMARIO/A respecto a la Víctima

Nivel Superior	
Igual Nivel Jerárquico	
Nivel Inferior	

¿El/la DENUNCIADO/A - VICTIMARIO/A corresponde a la jefatura superior inmediata de la Víctima?

Sí	
No	

¿El/la DENUNCIADO/A - VICTIMARIO/A trabaja directamente con la Víctima?

Sí	
No	
Ocasionalmente	

¿El/la DENUNCIADO/A - VICTIMARIO/A ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?

Sí	
No	

4. NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

Describa las conductas manifestadas - en orden cronológico - por el/la presunto/a acosador que avalarían la denuncia. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). *Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta*

--

Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de acciones del tipo violencia organizacional:

--

Señale individualización de quién o quiénes hubieren cometido actos atentatorios a la dignidad de las personas. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). *Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta*

--

- Señale individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieran información de lo acontecido - Testigos -. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). *Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta*

- Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia: Marque con una “X” la alternativa que corresponda:

Ninguna evidencia específica	
Testigos	
Correos electrónicos	
Fotografías	
Video	
Otros Documentos de respaldo	

Si respondió “Otros Documentos de respaldo”, favor señale cuál/es:

Observaciones

Nombre y Firma del/la Denunciante

Fecha de la denuncia ____ / ____ / ____

**COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO
COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO**

NOMBRE - FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA ____/____/____
(FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO)

NOMBRE - FIRMA RECEPTOR/A

(En el caso que el documento se entregue en Oficina de Partes, debe ser timbrada su recepción)

**COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO
COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO**

NOMBRE - FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA ____/____/____
(FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO)

NOMBRE - FIRMA RECEPTOR/A

(En el caso que el documento se entregue en Oficina de Partes, debe ser timbrada su recepción)
