



RESOLUCIÓN EXENTA N°

SERVICIO DE SALUD VALPARAISO SAN ANTONO
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
SUBDEPTO. CICLO DE VIDA LABORAL
AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL
SECCIÓN BUENAS PRÁCTICAS LABORALES
N° INT. 293 /31.07.2024
CGL/PBO/EMA/CVV/DCB/MAV/dcb.

2875 31.07.2024

VALPARAÍSO,

VISTO Y CONSIDERANDO: El Instructivo N° 006/2018 sobre Igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado; El Instructivo Presidencial N°001/2015 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado; los Oficios Ordinarios N°743/2015, N°1252/2015, N°3822/2015, N°0097/2016 del Director Nacional de Servicio Civil que otorgan instrucciones para implementación del instructivo presidencial sobre buenas prácticas laborales en desarrollo de personas del estado; el Plan Trienal de Buenas Prácticas Laborales del Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio; la Resolución N° 1042 del 14.11.2018 de la Subsecretaria de Redes Asistenciales que aprueba el Instructivo sobre gestión del ausentismo laboral por licencia médica curativa con enfoque biopsicosocial; las Orientaciones Técnicas para el Mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral en el SNSS; el Compromiso de Gestión N° 17 para el periodo 2023-2025 que establece “disminución del ausentismo laboral en la red asistencial”; El Memorándum C31 N° 141 del 09.11.18 del Jefe de División de Gestión y Desarrollo de las Personas de la Subsecretaria de Redes Asistenciales, que envía instructivo sobre Gestión del ausentismo Laboral por Licencia Médica Curativa, con enfoque en la definición de procedimientos administrativos asociados”; la Resolución N°358/2019 de la Subsecretaria de Redes Asistenciales que aprueba medidas de control sobre gestión de personas en cada uno de los establecimientos dependientes del SSVSA; El “Plan de desarrollo Estratégico y Cuadro de Mando Integral 2016-2018 del SSVSA”; la Resolución Exenta N°1324/2017 que aprueba la “Política de Recursos Humanos” del SSVSA; la Resolución Exenta N°114/2017 que aprueba la “Política de Buen Trato Laboral” del SSVSA; 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, difundiendo y promoviendo en la red hospitalaria y Dirección del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, la Resolución Exenta N.º 586/2019 que constituye el “Comité Central de Calidad de Vida Laboral; Buenas Prácticas Laborales y Ausentismo Laboral del SSVSA”; la Resolución Exenta N.º 1670/2019 que aprueba la cuarta versión del “Plan de Calidad de Vida Laboral del SSVSA”; ORD. C38 N°2112/2018 “Orientaciones Técnicas para el funcionamiento de los Comités de Buenas Prácticas Laborales en los Servicios de Salud y Establecimientos Hospitalarios”; el correo de Referente Técnico del Ministerio de la Mujer Equidad de Género, Sra. Claudia Encalada de fecha 05/08/2019, en el cual se definió aprobar el Procedimiento Interno de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual para el presente año, acogiendo todas las modificaciones solicitadas por el Servicio Civil; Política de Salud para el abordaje de las Violencias de Género, Ministerio de Salud, aprobada bajo resolución exenta N°1397, del 28 de diciembre de 2021, que conceptualiza la violencia de género, como una problemática de salud pública, desde un enfoque de género y derechos humanos, Convenio 190 OIT, Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la resolución exenta n°1423/2021 que constituye el Comité central de Buenas Prácticas Laborales y Equidad de Género del SSVSA, la Resolución Exenta N° 4273/2021 que aprueba la 5ta versión del “Procedimiento Interno de denuncia y sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual”. La Resolución Exenta N° 034/15.01.2024 que, modifica el “Procedimiento Interno de denuncia y sanción del acoso laboral y sexual” y aprueba la versión n° 6 de fecha 29.12.2023 sobre “Procedimiento Interno de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral, acoso sexual y discriminación arbitraria en el ámbito del trabajo” del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio, Ley N°21.643/2024, Ley Karin, modifica el Código del Trabajo, la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado, ley N°18.575, el Estatuto Administrativo, ley N°18.834 y el Estatuto Administrativo de los funcionarios municipales, ley N°18.695. Teniendo por finalidad mejorar los mecanismos vinculados a las acciones de prevención, investigación y sanción.

TENIENDO PRESENTE: lo dispuesto en el D.F.L. N°29/2005 del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre estatuto Administrativo; y el D.F.L. N°1/2005, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. N°2.763/79 que reorganiza el Ministerio de Salud y crea los Servicios de Salud, el Fondo Nacional de Salud, el Instituto de Salud Pública de Chile y la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud; la Resolución N° 6/2019 de la Contraloría General de la República y sus modificaciones posteriores; el Decreto Supremo N°140/2004 del Ministerio de Salud; y en uso de mis facultades que me confiere el Decreto Afecto N°5 del 06.02.2024 del Ministerio de Salud, dicto la siguiente:

RESOLUCIÓN

- MODIFIQUESE:** el "Procedimiento Interno de denuncia y sanción del acoso laboral y sexual" aprobado en Resolución Exenta N°034/15.01.2024.
- APRUEBESE:** la versión N°7 de fecha 31.07.2024 del "Procedimiento interno de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual y acoso laboral" del Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio.
- NOTIFIQUESE:** al "Comité Central de Buenas Prácticas Laborales y Equidad de Género del SSVSA" conforme a sus funciones establecidas resolución exenta n°1423/2021.
- FISCALICESE:** el fiel cumplimiento de este procedimiento, su revisión y difusión, por la Sección de Buenas Prácticas Laborales del Área de Calidad de Vida Laboral del Subdepartamento de Ciclo de Vida Laboral de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas de la Dirección del Servicio de Salud, debiendo dar cuenta del cumplimiento por parte de los establecimientos, unidades y funcionarios.

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



C. Gálvez
CRISTIAN GÁLVEZ LÓPEZ
DIRECTOR DEL SERVICIO DE SALUD
VALPARAÍSO – SAN ANTONIO

DISTRIBUCIÓN:

- Dirección SSVSA
- Subdirección de Recursos Humanos – D. SSVSA
- Subdirección Gestión Asistencial – D. SSVSA
- Subdirección de Recursos Físicos y Financieros – D. SSVSA
- Subdepartamento de Participación Social – D. SSVSA
- Delegación Provincial de Salud en San Antonio
- Función Asesoría Jurídica – D. SSVSA.
- Función Auditoría – D. SSVSA
- Función Control y Gestión de Desarrollo Organizacional – D. SSVSA.
- Comunicaciones y Relaciones Públicas – D. SSVSA.
- Jefa Subdepto. Gestión de las Personas - D. SSVSA.
- Jefe Subdepartamento Desarrollo de las Personas – D. SSVSA
- Jefa Subdepartamento Calidad de Vida Laboral – D. SSVSA.
- Encargado de Relaciones Laborales – D. SSVSA.
- Director Hospital Carlos Van Buren
- Director Hospital Dr. Eduardo Pereira
- Director Hospital Dr. Claudio Vicuña
- Director Hospital Psiquiátrico Del Salvador
- Director Hospital San José de Casablanca
- Director Centro de Especialidades Odontológicas
- Director Centro Regional de sangre y Tejidos
- Director CESFAM Plaza Justicia



- Directora CESFAM Jean y Marie Thierry
- Jefe de Recursos Humanos Hospital Carlos Van Buren
- Jefe de Recursos Humanos Hospital Dr. Eduardo Pereira
- Jefe de Recursos Humanos Dr. Claudio Vicuña
- Jefe de Recursos Humanos Hospital Psiquiátrico del Salvador
- Jefa Administrativa Hospital San José de Casablanca
- Jefe Administrativo Centro Regional de Sangre y Tejidos
- Federación nacional de Funcionarios Profesionales Universitarios de los Servicios de Salud y Organismos dependientes del Ministerio de Salud.
- Federación de funcionarios de la Salud FENATS Regional Valparaíso
- Federación Regional de Asociaciones de Funcionarios Técnicos Paramédicos V Región
- Federación de funcionarios de la Salud FENATS Unitaria V Región
- Federación de funcionarios de la Salud, FENATS Servicio de salud Valparaíso San Antonio Región Valparaíso.
- Federación Regional Fenats Unitaria Región Valparaíso
- Of. de Partes.



Procedimiento interno de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual y acoso laboral (VALS).

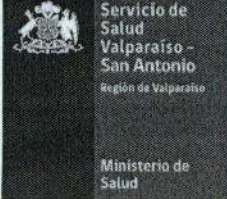
SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO SAN ANTONIO

PARA UN BUEN TRATO, NO DISCRIMINACIÓN, DIGNIDAD Y RESPETO ENTRE LAS PERSONAS. INCORPORA LAS MODIFICACIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY 21.643 - LEY KARIN.




CONTENIDO

Elaborado por:	3
Colaboraron:	3
ASPECTOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO.....	4
Objetivo General	4
Compromiso Directivo	4
Alcance o ámbito de aplicación.....	4
Principios Rectores del Procedimiento.....	5
Intervinientes del proceso y su roles:	7
MARCO JURIDICO.....	9
MARCO CONCEPTUAL	11
Factores de riesgo de la Violencia Laboral u Organizacional	11
CONCEPTUALIZACIÓN DE LA VIOLENCIA.....	14
ACOSO LABORAL (Letra b; del art.1° de la Ley 21.643)	14
.....	16
Acoso laboral desde la perspectiva de género:	19
ACOSO SEXUAL.....	20
VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....	24
LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA EN CONTEXTO LABORAL	25
Consecuencia y Efectos en la Salud de las Personas.	25
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA	26
¿Quién puede denunciar?.....	26
¿Cómo formalizar la denuncia?	27
Plazos	28
Canal de denuncia (art.14, Ley N°18.575)	29
Falsa Denuncia	29
PROCESO DE INVESTIGACIÓN.....	29
Inicio del proceso.....	29
Adopción de medidas de resguardo (Art. 3, numeral 8, Ley 21.643)	31
Atención psicológica temprana.....	31
Derechos derivados de la denuncia para la persona denunciante	32
Derechos de las Víctimas (inciso 3° del artículo 129, Ley 18.834)	32

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 2 de 48

Obligaciones de las partes en la denuncia.....	32
Plazos del proceso administrativo	33
Inexistencia de mecanismos alternativos.....	33
Seguimiento de la denuncia.....	33
Medidas disciplinarias posibles.....	34
Proporcionalidad – Graduación de la Inhabilidad	36
Notificación de acto de término.....	36
Medida para la formación de fiscales y actores claves del proceso	36
ANEXOS	37
Flujograma del proceso interno de denuncia.....	37
Acta de denuncia – Activación Procedimiento interno.....	39
Comprobante de recepción de documentos.....	46
Formato sobre de denuncia.....	47
CONTROL DE CAMBIOS.....	48

 <p>Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio Región de Valparaíso</p> <p>Ministerio de Salud</p>	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 3 de 48

ELABORADO POR:

Subdepartamento de Ciclo de Vida Laboral - Área Calidad de Vida Laboral – Sección Buenas Prácticas Laborales.

- **Maria de los Ángeles Araya Vera, Referente Técnico de Trato Laboral y abordaje de la violencia.**

COLABORARON:

Mesa Técnica del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio para la Implementación Ley 21.643.


- **Marilola Durán Durán, Gestora de Ambientes Laborales Saludables – Referente Técnico de Género Área Gestión de Personas - Dirección Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.**
- **Malena Lizama Riquelme, Jefa Sección Prevención de Riesgos y Salud Ocupacional - Dirección Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.**
- **Bárbara Rubiño Sandoval, Jefa Sección Salud Funcionaria - Dirección Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.**
- **Maria José Leyton, Profesional de Desarrollo Organizacional - Dirección Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.**
- **Maria Loreto Díaz Péndola, Jefa Unidad de Fiscalía Administrativa - Dirección Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.**
- **Matías Mery Cerón, Profesional de Unidad de Fiscalía Administrativa - Dirección Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.**
- **Gonzalo Casas – Cordero, Profesional de Unidad de Fiscalía Administrativa - Dirección Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.**
- **Lizette Figueroa Alarcón, Profesional del Departamento de Asesoría Jurídica - Dirección Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.**

COLABORARON:

- **Comité central de Buenas Prácticas Laborales del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.**

REVISIÓN

- **Daniela Castillo Borquez, Jefa del Área de Calidad de Vida Laboral - Dirección Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.**
- **Carlos Vivallo Vergara, Jefe del Subdepartamento de Ciclo de Vida Laboral - Dirección Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.**
- **Elizabeth Muñoz Arancibia, Subdirectora de Gestión y Desarrollo de las Personas - Dirección Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.**

 <p>Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio Región de Valparaíso</p> <p>Ministerio de Salud</p>	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 4 de 48

ASPECTOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO

OBJETIVO GENERAL

Entregar orientación teórica – práctica a las personas trabajadoras del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio que permita identificar y denunciar eventuales hechos de violencia con ocasión del trabajo, especialmente aquellos definidos como acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo consagrados en la Ley 21.643 que modifica el Estatuto administrativo y otros cuerpos legales.


COMPROMISO DIRECTIVO

El Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, declara el irrestricto respeto a los derechos humanos que emanan de la dignidad humana como valor institucional que sustenta el presente procedimiento, así como la no discriminación arbitraria en todas sus formas, la perspectiva de género, el respeto al debido proceso y las garantías procesales de las personas involucradas. Se declara que la violencia en cualquiera de sus formas sea física y/o psicológica, 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. También constituye violencia el guardar silencio, actuar en complicidad en casos y situaciones que atenta contra los derechos humanos de las personas que se desempeñan en el Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, su dignidad intrínseca y especialmente frente a la ocurrencia de actos de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.

ALCANCE O ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente procedimiento puede ser utilizado y aplicado, por toda persona que trabaja en y para el Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, por cuanto, teniendo la posibilidad de denunciar los hechos que atenten contra su dignidad, cualquiera sea la calidad contractual en la que se encuentre contratado(a). Además, incorpora a quienes se encuentren a Honorarios a Suma Alzada, Honorarios por Compra de Servicios y Código del Trabajo. También aplica para personas trabajadoras en Etapa de destinación y Formación (EDF), estudiante que ingrese a Campos Clínicos, Prácticas Chile, Estudiantes de pre, post grado y post título y otros procesos mediante la Red Asistencial Docente y personas que se encuentren en Comisiones de servicio en toda la red del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, en general, toda persona que, realiza tareas en forma directa o indirecta para el cumplimiento de la función pública.

En aquellos casos en que no es posible exigir responsabilidad administrativa, de igual manera se acogerá la denuncia, y será derivada ante quien corresponda de conformidad al contrato, convenio o acto jurídico que establece el vínculo y/o relación con el Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, ente responsable de su contratación o de su convenio asistencial docente quien adoptará igualmente una medida que resulte pertinente a su ámbito de acción.

 <p>Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio Región de Valparaíso</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.</p>	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 5 de 48

La Contraloría General de la República podrá atender los reclamos en que la persona interesada no se haya dirigido previamente al Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, cuando en los hechos pudieran estar involucrada: "... el jefe de servicio, altos directivos o alguno de los funcionarios que deban tramitar las denuncias; cuando involucre a más de un servicio; y, en general, cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia ante el propio servicio".

PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO.

El Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, declara que el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo en cualquiera de sus formas es contraria a los derechos humanos y a la función pública, por lo que, se sancionará toda forma de expresión de violencia en el ámbito del trabajo.


Para la manifestación de dichos valores, se regirán por los siguientes principios:

- **Perspectiva de Género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- **No discriminación:** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que se encuentren las personas trabajadoras.


- **No revictimización o no victimización secundaria:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- **Confidencialidad ¹:** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que acceden o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la

¹ Decreto N°21, Aprueba el reglamento que establece las directrices a las cuales deberían ajustarse los procedimientos de investigación del acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, pág.3.

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 6 de 48

relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

- **Debido Proceso:** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.
- **Imparcialidad:** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- **Celeridad:** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
- **Razonabilidad:** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- **Responsabilidad:** Las denuncias deben hacerse fundadamente, cada persona que realice una denuncia, debe realizarla con toda la seriedad que corresponde. La denuncia sin fundamento, respecto de la cual se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada, acarreará las responsabilidades y sanciones que la ley señale.
- **Probidad Administrativa:** Consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto, veraz y leal a la función del cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- **Colaboración:** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.
- **Presunción de Inocencia:** Este principio se encuentra regulado en el artículo 4 del código procesal penal y señala que: ninguna persona será considerada culpable ni tratada como tal en tanto no fuere condenada por una sentencia firme.

 <p>Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio Región de Valparaíso</p> <p>Ministerio de Salud</p>	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 7 de 48

- Participación e Información:** Las personas involucradas en situaciones de acoso sexual y acoso laboral tendrán derecho a ser informadas sobre su denuncia, procedimientos, ejercer el derecho de petición y demás facultades contenidas en la ley n° 19.880 con las limitaciones que establece el estatuto administrativo. Todas y 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.

INTERVINIENTES DEL PROCESO Y SU ROLES:

INTERVINIENTES DEL PROCESO	ROLES
Director (a) del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.	<ul style="list-style-type: none"> - Jefatura Superior del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, con atribuciones para resolver la(s) denuncia(s) presentada(s), admitiendo u desestimándolas, designa a una persona en calidad de fiscal, mediante resolución, gestiona que el proceso disciplinario se efectúe con eficiencia y en quien radica la facultad sancionadora. - Responder en los plazos que establece el presente procedimiento y de acuerdo con los lineamientos que establece. - Facilitar los recursos necesarios para el cumplimiento de las acciones, de prevención, investigación y sanción.
Persona Denunciante	<ul style="list-style-type: none"> - Quien genera la denuncia, puede ser la persona afectada o cualquiera dentro de la institución que haya presenciado o tomado conocimiento de alguna conducta violenta con ocasión del trabajo. - Generar la denuncia con responsabilidad y conocimiento de las acciones que implica la denuncia. - Presentarse a declarar cada vez que se cite, con el fin de esclarecer los hechos que se denuncian. - Velar por la confidencialidad de los datos en todo el proceso de la denuncia.




**PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y
SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.**

Versión: 07

Vigencia: Julio 2024

Página 8 de 48

Persona Denunciada	<ul style="list-style-type: none">- Persona objeto de la denuncia, que es indicada como supuesta responsable de eventuales actos que podrían constituir acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo.- Presentarse a declarar cada vez que se cite, con el fin de esclarecer los hechos que se denuncian.- <i>El mero hecho de ser indicado/a como denunciado/a no implica necesariamente responsabilidad administrativa.</i>
Receptor de Denuncia	<ul style="list-style-type: none">- Funcionaria o funcionario de la oficina de partes que tiene a su cargo la recepción de la denuncia por VALS y es quien posteriormente remite la denuncia al Director de Servicio para que adopte las medidas pertinentes.- El receptor de la denuncia es quien cumple una función exclusivamente canalizadora, debiendo registrar la recepción de la denuncia y entregar comprobante de la misma a la(s) persona(s) denunciante.
Orientador/a de Denuncia	<ul style="list-style-type: none">- Profesional de las ciencias sociales a cargo de entregar información sobre el procedimiento de denuncia y como se debe proceder al respecto. <p>Acceder a esta instancia es voluntaria, por lo cual, la persona denunciante podrá optar a recibir o no la prestación.</p>
Unidad de Fiscalía Administrativa (UFA)	<ul style="list-style-type: none">- Unidad encargada de recepcionar las denuncias de violencia laboral una vez que es derivada desde el Director/a de Servicio, para la proposición de terna de fiscales para la ejecución del debido proceso administrativo (investigación sumaria o sumario administrativo), siendo la autoridad máxima quien resuelve.


 <p>Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio Región de Valparaíso</p> <p>Ministerio de Salud</p>	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 9 de 48

Fiscal	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar investigación sumaria o sumario administrativo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Administrativo y los cuerpos normativos que se citan. - Nombrar actuario (a), conformando la fiscalía. - Mantener contacto y asesoría con Unidad de Fiscalía de la Dirección de Servicio.
Testigos	<ul style="list-style-type: none"> - Persona que posee evidencia de los hechos denunciados, ya sea, por haberlos presenciado o por conocerlos producto de la comunicación de los hechos. - Podrán ser llamados a declarar en el proceso disciplinario teniendo el deber de colaborar en la misma.


MARCO JURIDICO

El presente Procedimiento se rige por los siguientes cuerpos legales:

- **Constitución Política de la República de Chile**, en sus Capítulos I y II. Que hay que tener en vista que el 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 de los funcionarios 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 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.

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 10 de 48

- **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.
- **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.
- **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.
- **Ley n°21.369**, Reconoce el acoso sexual, la violencia y la discriminación en el ámbito de la educación superior.
- **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.
- **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, difundiendo y promoviéndolas en la red hospitalaria y Dirección del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.
- **Política de Salud para el abordaje de las Violencias de Género**, Ministerio de Salud, aprobada bajo resolución exenta N°1397, del 28 de diciembre de 2021, que conceptualiza la violencia de género, como una problemática de salud pública, desde un enfoque de género y derechos humanos.
- **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.
- **Convenio 190 OIT**, Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- **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.
- **Ley N°21.643 / Ley Karin**, modifica el Código del Trabajo, la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado, ley N°18.575, el Estatuto Administrativo, ley N°18.834 y el Estatuto

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 11 de 48

Administrativo de los funcionarios municipales, ley N°18.695. Teniendo por finalidad mejorar los mecanismos vinculados a las acciones de prevención, investigación y sanción.

- **Ley N° 21.675**, Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.

MARCO CONCEPTUAL

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

“... la violencia en el trabajo es reconocida en todo el mundo como uno de los problemas sociales emergentes que mayor preocupación provoca por su creciente magnitud y consecuencias a nivel personal, organizacional y social, constituyéndose en un problema de salud pública”².

“La violencia vulnera la dignidad de la persona y la condición de “semejante”, ambos componentes esenciales de la convivencia democrática. En tal sentido, la violencia erosiona las bases de la convivencia en una organización, afectando la calidad del ambiente y clima organizacional. La violencia no sólo tiene serias repercusiones en la vida de la persona que la sufre, afectando su autoestima, su calidad de vida y su desempeño laboral, sino que también afecta su entorno familiar y su equipo de trabajo.


De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, la **Violencia** se define como “El uso intencional de la fuerza o poder físico, **de hecho, o como amenaza**, contra uno mismo, otra persona, grupo o comunidad, **que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”**.”

FACTORES DE RIESGO DE LA VIOLENCIA LABORAL U ORGANIZACIONAL

En los últimos años, entre los factores específicos que producen estrés en el trabajo se han reconocido el maltrato, acoso laboral y sexual, los que contemplan la existencia de situaciones de hostigamiento emocional, físico o sexual que vulnera la dignidad de las personas. Dado que las personas que son víctimas de maltrato, acoso laboral y acoso sexual pueden sufrir efectos devastadores en su salud física y psíquica, estos deben tratar de ser evitados en la mayor medida posible, o bien, en su defecto, habrá que procurar su reparación y/o tratamiento.

Al referirnos a conductas que vulneran la dignidad de las personas, hablamos de un concepto amplio llamado **violencia laboral o violencia en el puesto de trabajo**. Existen múltiples conceptualizaciones

² Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud, Subsecretaría de Redes Asistenciales, División de Gestión y Desarrollo de las Personas, pág. 5.

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 12 de 48

utilizadas para distintas manifestaciones que corresponden al mismo fenómeno: mobbing, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, acoso moral, victimización laboral, supervisión abusiva, terror psicológico, hostigamiento laboral, bullying laboral, maltrato, acoso sexual y acoso laboral. Corresponde a un fenómeno multicausal, pudiendo ocurrir por razones culturales, organizacionales, políticas, entre otras, en que se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, cuyos efectos son negativos para quien los padece; actúa una víctima (o víctimas) y un victimario (o victimarios) ³.

En una situación de violencia laboral, siempre intervienen al menos 4 elementos: ⁴

- a) La(s) víctima(s).
- b) La(s) persona(s) agresor(as) o acosador(as).
- c) La interacción particular entre ambas partes.
- d) El contexto organizacional o social en el que esta interacción tiene sentido y significado. Por ello, se han descrito factores de riesgo para la violencia laboral de tipo individuales, sociales e interpersonales y psicosociales.


A) FACTORES DE RIESGO INDIVIDUALES: Según Ansoleaga (2020), en Chile son las mujeres quienes reportan una mayor intensidad y frecuencia de violencia laboral. Una de cada cuatro mujeres que viven violencia laboral señala que ocurre varias veces por semana o prácticamente a diario, versus un 16% de los hombres. El género es un factor de riesgo de exposición de las mujeres a violencia en el trabajo, y que interactúa con el estatus socio económico y ocupacional, es decir actuando interseccionalmente, y aumentando el riesgo de experimentar violencia en el trabajo. Otros estudios no han encontrado diferencias estadísticamente significativas de violencia laboral entre hombres y mujeres, aunque han concluido que es más frecuente entre personas que se desempeñan en puestos de menor jerarquía (personal de enfermería respecto de personal médico).

B) FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES: A nivel psicosocial, se ha descrito que los factores determinantes son la competitividad, la falta de conocimiento legal de los trabajadores y trabajadoras, las reglas organizacionales poco precisas, las organizaciones de tipo jerárquicas, cambios constantes en la organización del trabajo (Soares & Villela, 2012), así como también niveles altos de desempleo e incertidumbre, ya que las personas temen perder su trabajo, siendo más propensas a aceptar malos tratos. Otros autores han encontrado que la dominación masculina y las desigualdades de género son un factor social determinante de la violencia laboral, y que en el caso de trabajadores gay's y trabajadoras lesbianas el acoso se traduce en una invisibilización que conlleva a la negación de la existencia le gítima, reconocida y pública.

C) FACTORES DE RIESGO ORGANIZACIONALES: Finalmente, entre los factores organizacionales, se identifican aspectos tales como la falta de equidad y solidaridad propias de ambientes laborales altamente

³ Servicio Civil, Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, pág 18/2018.

⁴ PDF, Curso: Prevención de la Violencia Organizacional "Factores de riesgo de la Violencia Organizacional" Servicio Civil, pág. 2 – 3.

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 13 de 48

competitivos y estructuras organizacionales burocráticas, autoritarias, jerárquicas y rígidas, condiciones precarias de trabajo, la insuficiente cantidad de personal y el trabajar en el rubro de los servicios.

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

El ⁵Convenio C190 en su Art.1 párrafo a) establece que, la expresión **“Violencia y Acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género...”**,

En su ⁶párrafo b) la expresión **“Violencia y acoso por razón de género”** designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

La **Violencia de género** o basada en el género, **“es la ejercida contra cualquier persona o grupo de personas basada en el género, impactando de manera negativa en su identidad y bienestar social, físico, psicológico o económico”**.

ONU Mujeres señala que, ⁷**“La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGTBQIA+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género”**.

Una de las maneras en que la cultura organizacional promueve, facilita o estimula la Violencia de Género en el ámbito laboral estará dada por los ⁸**“estereotipos y prejuicios de género”**, por el cual entenderemos como **“una imagen mental muy simplificada y generalizada basada en creencias compartidas y suelen exagerar un determinado rasgo que se cree que tiene el grupo en cuestión”**.

La **Violencia Laboral**, así como la **Violencia de Género**, están determinadas por la desigualdad de poder. Díaz y otros en el 2017, señalan que ⁹**“un conflicto no es violencia si este se presenta aislado y las partes involucradas tienen una fuerza relativamente similar en juego, otorgando supremacía a la condición de desbalance de poder entre las personas víctimas y las/os victimarios, reflejando tanto las desigualdades derivadas de la estructura de poder formal de las organizaciones como también de otras formas potenciales de**

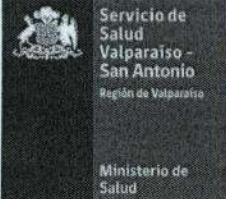
⁵ PDF, C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, Art.1 y Art.2.

⁶ PDF, C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, Art.1 y Art.2.

⁷ Sitio web: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>, visitado con fecha 02.11.2023.-

⁸ Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud, Subsecretaría de Redes Asistenciales, División de Gestión y Desarrollo de las Personas, pág.6.

⁹ Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud, Subsecretaría de Redes Asistenciales, División de Gestión y Desarrollo de las Personas, pág.11

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 14 de 48

poder social. "...que las y los trabajadoras/es con bajo poder social son más vulnerables a distintas formas de abusos, y muchas veces ocupan posiciones con bajo poder formal en las organizaciones.

¹⁰**"Una fuente de poder social es el género". "El género se enmarca en relaciones sociales de poder definidas por la lógica del patriarcado y se imponen mediante normas y valores culturales y simbólicos".**

CONCEPTUALIZACIÓN DE LA VIOLENCIA

ACOSO LABORAL (LETRA B; DEL ART.1º DE LA LEY 21.643)

El acoso laboral es un fenómeno que se constituye cuando el comportamiento de una o algunas personas al interior de la organización atenta contra la dignidad o daña a otras personas, con el objetivo de hacerla a un lado.

De acuerdo con la Ley 21.643 se entenderá como **Acoso Laboral**:

"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, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, 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."

De lo anterior se desprende que, para que una conducta se considere como constitutiva de acoso laboral deben encontrarse los siguientes elementos:

- I. ¹²Que consista una agresión física o ser de aquellas que afectan moralmente a la persona trabajadora;
- II. Haberse producido una vez o en forma reiterada;
- III. Ser realizada por cualquier medio;
- IV. Debe ocasionar menoscabo, maltrato o humillación.

¹³El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico (mobbing), abuso emocional o mental, por cualquier medio, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral de la persona afectada no es tolerable.


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

¹⁰ Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud, Subsecretaría de Redes Asistenciales, División de Gestión y Desarrollo de las Personas, pág.11.

¹¹ Ley 21.643, Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, pág.1.

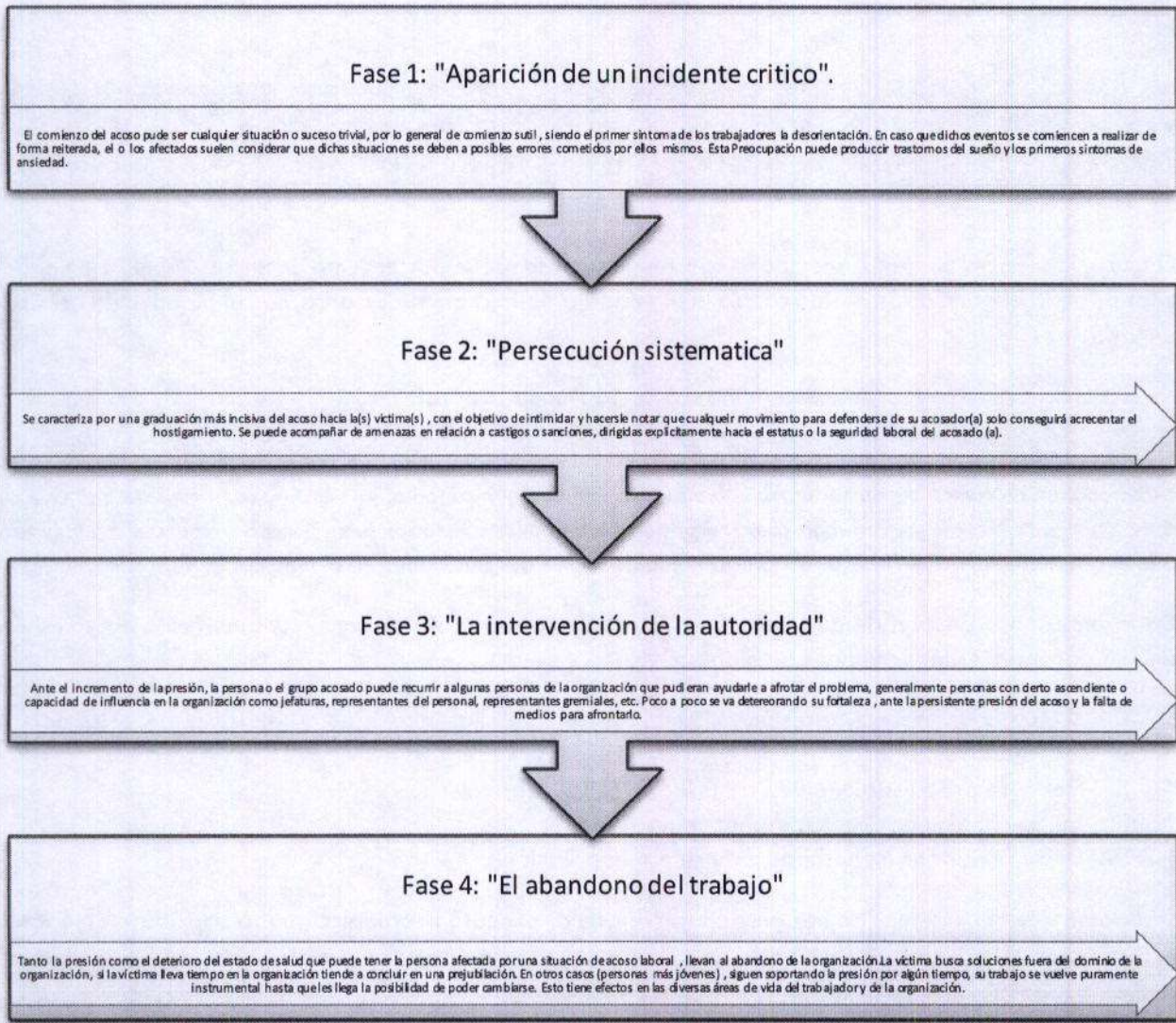
¹² Dictamen N° 362/19, pág.6.


¹³ Circular N°3813 del 07 de junio 2024, "Asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley 21.643 (Ley Karin), pág. 7.

 <p>Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio Región de Valparaíso</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.</p>	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 15 de 48

consecuencia, prestar especial atención a estos "síntomas", con el objetivo de ejercer sus facultades disciplinarias y de organización del trabajo ante tales situaciones.

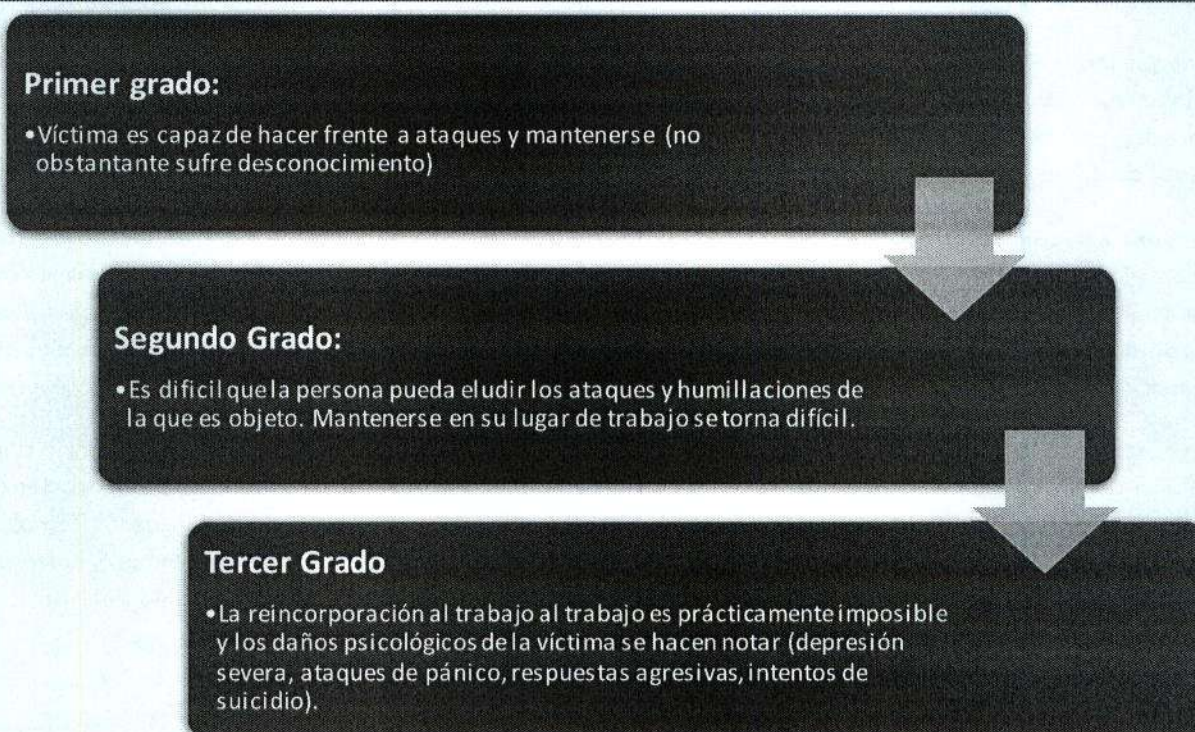
FASES DEL ACOSO LABORAL



	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 16 de 48

Grados de Acoso Laboral¹⁴

Los grados de acoso laboral están determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de hostigamiento. Se distinguen tres grados ¹⁵:



EXPRESIONES DE ACOSO LABORAL


Algunas de las formas más comunes de acoso laboral son ¹⁶:

a) Persecuciones laborales: Entendida como toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad, permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador o trabajadora, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

¹⁴Instituto de Salud Pública de Chile. Guía para la Detección Y Prevención del Acoso Laboral. 2020, Versión 2.0, páginas 11 – 12.

¹⁵ Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, PDF Cartilla informativa EL ACOSO LABORAL O MOBBING, página 7.

¹⁶ Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, PDF Cartilla informativa EL ACOSO LABORAL O MOBBING, página 7.

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 17 de 48

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 funcionario o funcionaria, con un claro afán persecutorio o basado en prejuicios de género. Por ejemplo, asignar a mujeres reiteradamente tareas de servicio y/o alimentación en eventos o actos, por el solo hecho de ser asociadas a un rol de género femenino esperado.


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.

Los actos de acoso laboral constituyen faltas administrativas en cuanto configuran un acto atentatorio a la dignidad de todas las personas que ejercen funciones 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/a 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.

PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL:

a. Ataque a la víctima con medios organizacionales:

- Restringir a una persona trabajadora las posibilidades de hablar.
- Cambiar de lugar de trabajo, generando aislamiento de sus compañeros, sin que sea un requisito del trabajo.
- Prohibir a los compañeros/as de trabajo hablar con un integrante del equipo en específico.
- Excluir de reuniones. - No entregar información necesaria para la realización del trabajo.
- Ejercer contra la trabajadora o trabajador una presión indebida o arbitraria.
- Evaluar su trabajo de forma inequitativa o sesgada.
- Amplificar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 18 de 48

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su voluntad, conciencia y marco ético.
- Juzgar el desempeño de la trabajadora o trabajador de forma ofensiva.
- No asignarle tareas; asignarle tareas sin sentido; o asignarle funciones de inferior jerarquía del cargo desempeñado o ajenos a los conocimientos que este requiere o que resulten degradantes a la trabajadora o trabajador.
- Asignar tareas a una trabajadora o trabajador con datos erróneos intencionalmente.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con trabajo, en comparación con sus pares.
- Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
- Cuestionar y desautorizar las decisiones de la trabajadora o trabajador.
- Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con la jefatura.
- Esconder o dañar elementos de trabajo.

b. Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social.

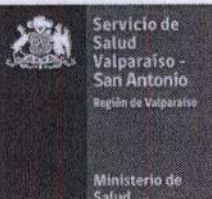
- Rehusar la comunicación con una persona trabajadora a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con ella o él, o no dirigirle la palabra.
- Tratar a una persona trabajadora como si no existiera.
- Excluir a una persona trabajadora de actividades sociales del equipo de trabajo, dentro del contexto laboral.

c. Ataques a la vida privada de la víctima.

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona trabajadora.
- Acoso por medios digitales (teléfono, correo electrónico o redes sociales, entre otros).
- Ridiculizar a la persona trabajadora.
- Dar a entender que una persona trabajadora, tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona trabajadora.
- Burlarse de manera hiriente y despectiva de una persona trabajadora (conductas, gestos, ideas, entre otros)
- Mofas relativas a sus creencias políticas o religiosas; nacionalidad u origen étnico; y/o aspectos socioculturales de una persona trabajadora.
- Mofas relativas a las actitudes; aspecto físico; género; y/o preferencia sexual de una persona trabajadora
- Causar daños a las pertenencias de la persona trabajadora.

d. Ataques a la salud física de la víctima

- Amenazas de violencia física a una persona trabajadora.
- Exigirle trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 19 de 48

e. Agresiones verbales.

- Agredir con gritos a una persona trabajadora.
- Hacer uso de expresiones hirientes, que buscan causar daño.
- Insulto contra una persona trabajadora.
- Amenazas contra a una persona trabajadora.
- Críticas permanentes a una persona trabajadora.
- Realizar bromas que generen molestia, sin consentimiento y de forma reiterada. - Interrumpir continuamente a la persona trabajadora mientras habla.

f. Rumores.

- Referirse negativamente de una persona trabajadora, con terceras personas.
- Difundir rumores que menoscaben a la víctima.

ACOSO LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO:

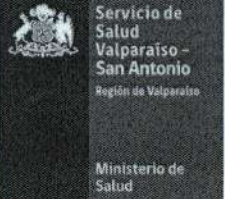
¹⁷Es uno de los aspectos del acoso laboral, a través del cual las conductas de agresión u hostigamiento reiterados son dirigidas hacia otra u otras personas en razón de su género, con ocasión del acceso al trabajo, la promoción en el lugar de trabajo, el empleo o formación, y tiene como propósito atentar contra la dignidad de la persona(s) y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso laboral por motivos de género guarda estrecha relación con la violencia de género, en tanto, forma de violencia perpetrada contra las mujeres, toda vez que las mujeres son posicionadas desde un lugar de inferioridad desde la perspectiva de quien comete la agresión. Un caso ejemplo de acoso laboral por motivo de género refiere hostigamiento o perjuicio reiterado hacia una funcionaria por razón de embarazo o maternidad, comentarios ofensivos y/o degradantes de carácter sexista en el espacio laboral, asociados a roles y estereotipos de género que se espera cumplan las mujeres, tales como la pasividad, sumisión, femineidad, actitud servicial, entre otros. En este último punto, podemos encontrar también las inequidades laborales, definidas como la asignación o no asignación de funciones, con un claro afán persecutorio o basado en prejuicios de género. Por ejemplo, asignar a mujeres tareas de servicio y/o alimentación en eventos o actos institucionales, de esta manera se asume y se replican, los estereotipos de roles, ya que, las tareas del evento pueden ser cumplidas por todas las personas gestoras de la actividad y no es propio del género femenino.

Se puede mencionar que varias de las conductas de acoso laboral poseen un ¹⁸denominador común que es **la normalización de discriminaciones y prejuicios de género que, se minimizan al punto de no considerar las opiniones de las trabajadoras, minimizando su aporte; deslizar comentarios denigrantes u ofensivos respecto de lo femenino de manera ocasional; reaccionar de manera desproporcionada y magnificar situaciones**

¹⁷ 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, página 15, punto 2.31.

¹⁸ Perspectiva de género en planes de prevención y procedimientos de denuncia, investigación y sanción de maltrato, acoso laboral y sexual, pág.5, Ministerio de la mujer y la equidad de género, División Políticas de igualdad, diciembre 2018.

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 20 de 48

problemáticas cuando las involucradas son mujeres; minimizar el aporte de mujeres o **desvalorizar lo femenino**, poner trabas o no hacer expedito el uso de permisos relacionados con maternidad o parentalidad, entre otros. Frases como “esta con la regla... por eso anda así”; “todas las mujeres son alaracas, no fue para tanto, corre como niña, pareces mina”

¹⁹En relación con lo anterior, los roles de género como construcción social de lo femenino y lo masculino, repercuten en los espacios laborales reproduciendo situaciones en que se intensifica la situación de subordinación y menor valorización de “lo femenino”.

Lo definido anteriormente no excluye la posibilidad de que existan conductas de acoso por razón de género en contra de un hombre, o entre personas del mismo género. Por ejemplo, ser objeto de agresión y/u hostigamiento reiterado en virtud de no cumplir con los estereotipos de género masculinos esperados, tales como ser fuerte, racional, ajeno a temáticas de paternidad, entre otros, desde la perspectiva de quien comete la agresión.

ACOSO SEXUAL

Ley 21.643 – Ley Karin en su artículo 1, numeral 1, mantiene la definición existente en el artículo 2° del Código del Trabajo.

La Ley Núm. 20.005, que modificó el art.2 del Código del Trabajo especifica que es contrario a la dignidad humana, entendiéndose por acoso sexual:


“a) 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” (Ley N°20.005).

Es importante manifestar que, por el impacto que tienen estas conductas en la persona y en los ambientes laborales, tendrá la misma consideración de acoso sexual, tanto un solo evento como su reiteración. Por otra parte, debido a que las mujeres en un mayor porcentaje son víctimas de acoso sexual, se considerará como una forma de discriminación y violencia de género.

Lo anterior implica que, para que se configure esta conducta se debe cumplir los siguientes requisitos copulativos:

- Realizada por una persona, sin importar su género. El acoso sexual incluye no solo el acoso de un trabajador a una trabajadora, sino también la situación contraria y entre personas del mismo género.
- Los requerimientos, insinuaciones o comentarios son de carácter sexual.
- No es deseado, ya que **no existe consentimiento** para ejercer las conductas.
- Es ofensivo. La conducta genera incomodidad y crea un ambiente desagradable, intimidatorio, hostil o humillante para la persona que la sufre.

¹⁹ Jornada de difusión MINSAL, 06 de mayo 2021, género y relaciones laborales, página 1.-

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 21 de 48

- Es ejercida por cualquier medio, en cualquier lugar.
- Podría generar perjuicio laboral o en las oportunidades en el empleo. El rechazo de la víctima a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario, entre otras.

CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL

1. **Acoso Sexual Coercitivo o chantaje sexual (quid pro quo):** El o la persona acosadora ejerce presión sobre la persona trabajadora mediante amenaza, para obtener favores sexuales a cambio de otorgar a la víctima mejoras en su situación laboral o mantener el empleo. Este tipo de acoso supone una asimetría de poder entre el acosador y la víctima.
2. **Acoso Sexual Ambiental:** La persona acosadora busca o produce a través de los actos de implicancia sexual es crear un ambiente hostil para desestabilizar al acosado y que se sienta incomodo a tal punto que deteriore su situación laboral.

20 PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Para entender qué conductas podrían constituir Acoso sexual, podemos señalar como ejemplo las siguientes conductas:

a. Manifestaciones no verbales presenciales:

- Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
- Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos.
- Gestos o movimientos de carácter sexual.

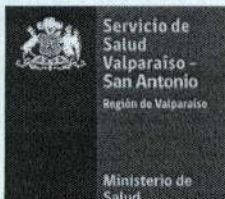
b. Manifestaciones verbales presenciales:

- Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a partes del cuerpo o al ciclo reproductivo con el fin de avergonzar).
- Comentarios de índole sexual relativos al cuerpo o apariencia de una persona.
- Insinuaciones sexuales y proposiciones ofensivas o molestas.

c. Extorsiones, amenazas u ofrecimientos:

- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima.

²⁰ SernamEG – Ars Global: PPT Escuela “Bases Fundamentales de las Buenas Prácticas Laborales”, octubre 2023.

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 22 de 48

- Proposiciones sexuales.
- Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales.
- Amenaza de perjuicios ante la no aceptación de propuestas sexuales.
- Concesión de ventajas laborales a quienes consienten participar en actividades sexuales.

d. Manifestaciones por medios digitales:

- Envío de correos electrónicos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.

e. Manifestaciones físicas:

- Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, susurrar en el oído, entre otras).

²¹“El acoso sexual no está tipificado como delito jurídicamente en la legislación chilena, la que solo contempla penas en casos de abuso sexual. El acoso sexual sólo está restringido al ámbito laboral, que lo sanciona con indemnizaciones, despidos o autodespidos. La diferencia entre uno y otro está marcada por el **contacto físico**”.

ABUSO SEXUAL


En Chile el abuso sexual se encuentra tipificado en el Código Penal, en el título IX, Art. 366:

El que abusivamente realizare una acción sexual distinta del acceso carnal con una persona mayor de catorce años, será castigado con presidio menor en su grado máximo, cuando el abuso consistiere en la concurrencia de alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 361. Se aplicará la pena de presidio menor en su grado mínimo a medio, cuando el abuso consistiere en el empleo de sorpresa u otra maniobra que no suponga consentimiento de la víctima, siempre que ésta sea mayor de catorce años.

Cabe indicar que, cualquier persona puede denunciar estos delitos y la denuncia se puede realizar principalmente en Comisarías de Carabineros, Cuarteles de PDI y en las Fiscalías distribuidas en todo el país.

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

²¹ Página Web <https://www.diarioconstitucional.cl/temas-civicos/abuso-sexual-> visitada el 28.11.2023.

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 23 de 48

Las manifestaciones de acoso laboral y acoso sexual se pueden presentar en los siguientes sentidos:

- ❖ **22 Acoso horizontal:** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la institución.
- ❖ **Acoso Vertical Ascendente:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- ❖ **Acoso Vertical Descendente:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigidas a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- ❖ **Acoso mixto o complejo:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.


PRÁCTICAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

Para mantener ambientes de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres promoviendo sanos ambientes laborales, se estima relevante conocer aquellas prácticas que NO constituyen acoso laboral, permitiendo excluir los elementos que no califican para una eventual denuncia.

De acuerdo con la literatura se mencionan, entre otras:

- Traslado de puesto de trabajo.
- Modificación de las funciones u horarios de trabajo.
- Discrepancias o diferencias de opiniones.
- Solicitud de extensión de la jornada laboral para dar término a un determinado trabajo.
- Solicitud de postergación de feriado legal o administrativo.
- Conflictos menores que no perduran en el tiempo.
- Amonestaciones del jefe directo producto de errores o faltas reiteradas.
- Críticas fundadas, aisladas y relacionadas con el rol o las funciones del trabajo.
- Solicitud de entrega del trabajo acordado, en tiempo, calidad y forma.

²² Decreto N°21, Aprueba el reglamento que establece las directrices a las cuales deberían ajustarse los procedimientos de investigación del acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, pág.4.

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 24 de 48

- Amonestaciones del jefe directo por no cumplimiento de horario o por salidas durante la jornada laboral sin autorización.

Estas situaciones corresponden a conflictos propios del ámbito laboral y que tienen origen en factores individuales (escasas habilidades interpersonales); factores colectivos (problemas comunicacionales) y factores organizacionales (liderazgos inadecuados).

VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Este concepto es incorporado por la Ley 21.643, en su artículo 1, numeral 1, agregando el inciso 2° del artículo 2 del Código del Trabajo lo siguiente:

“c) La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.”


²³De esta forma, el legislador indica expresamente que las y los trabajadores no sólo están expuestos a tratos de violencia ejercidos por quienes participan del proceso productivo, sino que también por terceros pueden afectar sus derechos con ocasión de la prestación de los servicios, sin que esté limitada su ocurrencia al lugar de trabajo. Como terceros se consideró, a modo ejemplar, a aquellas personas que se relacionan con los y las trabajadoras, como clientes, proveedores, usuarios, u otros, dejando una categoría abierta respecto a sujetos no mencionados en la norma.

“...²⁴Se establece que estas conductas atentan contra la dignidad de las personas y que, particularmente, pone en riesgo la integridad física y psíquica, por lo que el empleador tiene la obligación de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las y los trabajadores, proveyendo, mediante la elaboración e implementación de protocolos de prevención, un espacio seguro, en que, ante una amenaza externa, los trabajadores tengan conocimiento de los pasos a seguir para contar con las medidas de resguardo que debe proporcionar el empleador, quien deberá hacerse cargo del control de la situación y ejercer acciones concretas con el objeto de mitigar el daño producido, toda vez que esa exposición se debe al rol asignado al trabajador que desarrolla en la empresa.”

En el caso que se presente esta conducta, se sugiere revisar el documento Protocolo **“Manejo de agresiones al personal de salud”** del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio 2024.

²³ Dictamen N°362/19, Ley 21.643; acoso sexual; acoso laboral; violencia en el trabajo; protocolo de prevención; procedimiento de investigación y sanciones, pág.8.-

²⁴ Dictamen N°362/19, Ley 21.643; acoso sexual; acoso laboral; violencia en el trabajo; protocolo de prevención; procedimiento de investigación y sanciones, pág.9.-

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 25 de 48

LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA EN CONTEXTO LABORAL

La ley 20.609 en su art. 2, establece que las situaciones de discriminación arbitraria son una forma de violación a los derechos humanos, por cuanto, afecta la dignidad de la(s) personas que vivencian este tipo de acto.

Para efectos de este procedimiento y al alero de la ley, ²⁵se entenderá 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 o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad. Las categorías a que se refiere el inciso anterior no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público. Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4°, 6°, 11°, 12°, 15°, 16° y 21° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima”.

CONSECUENCIA Y EFECTOS EN LA SALUD DE LAS PERSONAS.


²⁶Las consecuencias del acoso laboral son desastrosas para quien lo sufre, finalizando habitualmente con la expulsión o abandono del puesto de trabajo del afectado/a.

El acoso laboral conlleva muchos costos, no sólo para las personas que lo sufren, sino también para los grupos y equipos de trabajo que se ven involucrados. El temor que provoca la vivencia de acoso en compañeros de trabajo puede ser tan paralizante como la experiencia directa.

Los costos económicos asociados a las licencias médicas prolongadas, en general, cuando se llega a configurar cuadros psiquiátricos en las víctimas, son muy altos. Los individuos quedan dañados, las

²⁵ “Esto no invalida la exigencia de que el vestuario sea acorde tanto a las labores a desempeñar como a las normativas sanitarias”.

²⁶ Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, PDF Cartilla informativa EL ACOSO LABORAL O MOBBING, página 9 - 10.

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 26 de 48

organizaciones pierden productividad y las relaciones de confianza y convivencia quedan seriamente deterioradas.

Por otra parte, el acoso laboral tiene un efecto dañino sobre la autoestima de las personas afectadas, pudiendo crear severas dificultades de reinserción posterior a la experiencia; puede pasar mucho tiempo antes de que pueda recuperarse la capacidad productiva lesionada y reestablecerse la motivación y seguridad para retomar el trabajo.

A esto se suman los daños colaterales en la familia de los afectados y en la organización, con resultados negativos para el clima laboral, con implicancias en el nivel de rendimiento de la empresa.

Cuando estas presiones se prolongan durante mucho tiempo la resistencia del organismo se agota y no se puede evitar la aparición de una ansiedad crónica acompañada de un estado de aprensión. Lo que distingue a una enfermedad que pudo ser originada por el acoso con cualquiera otra relacionada con condiciones de trabajo difíciles o incluso violentas, es la humillación y el ataque a su dignidad que padece la víctima, la vergüenza de haber sufrido tal ataque y no haber sabido qué hacer o haber permitido que las trataran así. A las víctimas les avergüenza haber sido víctimas y se sienten culpables de lo que les sucede. La agresión suele hacerles perder los límites de su espacio psíquico; ya no saben lo que es normal y lo que no lo es; lo que es fruto de su propia fragilidad y lo que se debe a la destructividad del agresor.


Viven aterrorizadas y acaban por desequilibrarse. Este desequilibrio se produce muchas veces a nivel psicosomático; al no poder expresarse verbalmente incide a través del cuerpo. Pueden surgir estados depresivos graves conducentes incluso al suicidio. La víctima no se deprime porque previamente era una persona enferma o frágil sino porque la han privado de autoestima, la han inducido a pensar que no vale nada.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

¿QUIÉN PUEDE DENUNCIAR?

Cualquier persona que estime que ha experimentado o presenciado un acto que afecta la dignidad de las personas como el acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo, que afecte el ambiente laboral, durante o posterior a ejercer sus funciones en el Servicio. La denuncia puede ser realizada por la presunta víctima o un tercero(a). En el caso de un tercero puede denunciar si ha presenciado el hecho o a ruego de la presunta víctima. En particular recae el deber de denunciar en quien ejerza funciones de jefatura y tome conocimiento de estos hechos, por medio del presente procedimiento. A su vez, en el caso de los(as) dirigentes gremiales que realicen una denuncia, deben utilizar también el presente procedimiento.

Cabe destacar que, de acuerdo al dictamen N° E350740 de 2023 de la Contraloría General de la República, "... en el caso de las denuncias sobre acoso, previo a recurrir ante esta Entidad Fiscalizadora resulta necesario que la **persona denunciante active los mecanismos e instrumentos contemplados en el procedimiento**

 <p>Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio Región de Valparaíso</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.</p>	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 27 de 48

interno establecido por la respectiva institución pública para canalizar e investigar las denuncias por acoso laboral o sexual, lo que debe extenderse a las denuncias por violencia en el trabajo”.

Los hechos que afecten el ambiente laboral pueden constituir falta administrativa y por tanto existe obligación de prevenir y denunciar. En todos los casos antes referidos la denuncia ha de efectuarse mediante formulario con todos los requisitos que esta contiene para su acertada tramitación (art 90B Estatuto Administrativo).

¿CÓMO FORMALIZAR LA DENUNCIA?

La denuncia debe ser entregada en **oficina de partes de los establecimientos** para su recepción, registro y debida tramitación. Oficina de partes de los establecimientos de la red y Dirección de Servicio entregará **copia de recepción al denunciante con fecha y firma de quien recepciona la denuncia.**

La denuncia deberá ser formulada por escrito, en formato de denuncia²⁷ y firmada por la persona que denuncia, en un sobre cerrado indicando en su parte posterior **“CONFIDENCIAL”**, dirigida al Director(a) del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, quien es la única persona facultada para iniciar un proceso disciplinario, en caso de ameritarlo.

Además, la denuncia debe ser enviada con **celeridad y confidencialidad** (no puede ser abierta por otra persona); de no cumplirse con esta obligación, el(la) Receptor(a) de la misma incurrirá en **responsabilidad administrativa.**

El formulario de denuncia se encontrará disponible a través de dos vías:

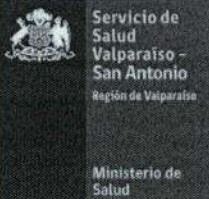
1. Se podrá requerir al Orientador u Orientadora de denuncia del establecimiento.
2. Podrá ser descargado directamente desde la página web del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.

La denuncia deberá ser legible y fundada, esto implica que en su escrito debe contener hechos verosímiles, coherentes, que tengan relación con el ámbito del trabajo y cumplir los siguientes requisitos²⁸:

1. Identificación de nombre completo, servicio / unidad en la que trabaja, cargo, grado, estamento, teléfono y correo electrónico de la persona denunciante.
2. Narración circunstanciada de los hechos.
3. Individualización de quienes hubieren cometido los hechos de maltrato laboral, acoso laboral, acoso sexual y/o discriminación arbitraria del ámbito del trabajo, y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare a la persona denunciante.
4. Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible. Ejemplo de ello son licencias médicas acordes a la situación vivida, correos electrónicos donde se

²⁷ Para más información revisar Anexos de este documento.

²⁸ Artículo 90 b, Estatuto Administrativo

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 28 de 48

evidencie hechos o situaciones irregulares, documentos e informes médicos que confirmen situación de salud, bitácoras con los hechos denunciados, entre otros. Se reitera que esto no es obligatorio y podrá solicitarse a la Fiscalía la disposición de tal documentación.

- Indicar los testigos que pudieren dar noticias de los hechos de la denuncia, sólo considerando los que sean pertinente y relevantes, quienes deben ser identificados como se indica en el formulario de denuncia.

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.

Las personas que se encuentren con licencia médica no deben realizar ningún tipo de acción administrativa; sin embargo, pueden de igual manera presentar denuncias.

PLAZOS

Recibida la denuncia por parte del Director(a) del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, deberá evaluar si corresponde disponer una **investigación sumaria**, o bien, la **instrucción de un sumario administrativo**.

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


Una vez acogida la denuncia, se remitirá los antecedentes a la Unidad de Fiscalía Administrativa de la Dirección de Servicio para el inicio de tramitación y propuesta de alternativa de fiscales (terna) de acuerdo con las características de las personas involucradas. Para esta elección el Director asesorado por la Unidad de Fiscalía Administrativa dependiente de departamento de Asesoría Jurídica, nombrará bajo resolución el o la Fiscal que, conducirá el proceso disciplinario con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades y de comprobarse lo denunciado, proponer la medida disciplinaria correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.

Si el Director del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio decide desestimar la denuncia, el denunciante podrá recurrir a **Contraloría General de la República** conforme a las reglas generales.

Será de responsabilidad de la Unidad de Fiscalía Administrativa de la Dirección de servicio, notificar a la parte denunciante cuando la denuncia sea desestimada. ***29Esta deberá notificarse mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el 30art. 160''***

²⁹ Ley 21.643, Modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Ministerio del trabajo y previsión social.

³⁰ Ley 18.834, artículo 160.

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 29 de 48

CANAL DE DENUNCIA (ART.14, LEY N°18.575)

“Los jefes de servicio tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene dicho organismo y el Estado para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público”.

Para efectos de este procedimiento, la denuncia de la persona(s) afectada(s) deberá realizarse **por escrito** (ver anexos; acta de denuncia) y conforme a lo establecido en el artículo 90 B del Estatuto Administrativo.

³¹En el caso que una jefatura esté en conocimiento de una situación de acoso sexual o laboral, se sugiere que oriente a la persona denunciante sobre los canales de denuncia y deje constancia de ello por escrito, por ejemplo, a través de correo electrónico.

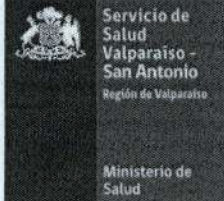
FALSA DENUNCIA

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

PROCESO DE INVESTIGACIÓN

INICIO DEL PROCESO

³¹ Ordinario C35 N°1806, “Orientaciones preliminares para la elaboración y/o actualización de los instrumentos para el abordaje de la violencia laboral”, ruta n°1985 del 25.07.2024, página 15.

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 30 de 48

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

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

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


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

Se procurará que los(as) **fiscales y/o funcionarias(os) a cargo de procedimientos administrativos** (investigación sumaria o sumario administrativo) reciban la información y orientación idónea para llevar el debido proceso administrativo. Para ejercer sus funciones, deberán ser parte de un **establecimiento diferente** al que pertenece la persona denunciante.

Inhabilidades para los actores críticos (quien no puede ser designado Fiscal o Investigador para conocer de la denuncia): Los(as) funcionarios(as) deberán declararse inhabilitados de participar en procesos de denuncia, cuando:

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

Se debe tener presente que en el desarrollo del proceso el(la) Fiscal posee amplias facultades para efectuar diligencias presenciales o telemáticas, solicitando a todos los intervinientes en el proceso que señalen una

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 31 de 48

casilla de correo electrónico a efectos de efectuar por ese medio las comunicaciones, requerimientos y citaciones.

Es deber de toda persona funcionaria la colaboración y participación en el proceso investigativo, por lo que ausencias injustificadas a declarar, no remisión de la información solicitada por parte de la Fiscalía u otras acciones que dilaten o distraigan el normal desarrollo del proceso, pueden ser puestas en conocimiento de las respectivas jefaturas a fin de que adopten las medidas administrativas que dichas acciones ameriten.

ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE RESGUARDO (ART. 3, NUMERAL 8, LEY 21.643)


Son aquellas medidas que puede adoptar el fiscal, durante el curso del sumario administrativo, de acuerdo con el artículo 136 de la Ley 18.834, en su inciso primero *faculta al(la) fiscal de la posibilidad de suspender preventivamente o destinar transitoriamente a la persona denunciada.*

De acuerdo con la incorporación de la Ley 21.163, las medidas de resguardo son aquellas de carácter cautelar, que tienen por objeto proteger a los intervinientes, **especialmente a la víctima del hecho denunciado**, evitando profundizar el daño causado o la ocurrencia de un nuevo hecho lesivo durante el procedimiento

Una vez recibida la denuncia, "...el o la **Fiscal** deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran la **separación de los espacios físicos** y el otorgamiento a la persona denunciante de **atención psicológica temprana**, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley n°16.744. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado."

ATENCIÓN PSICOLÓGICA TEMPRANA

Realizada la denuncia, será la Unidad de Fiscalía Administrativa (UFA) la encargada de solicitar a la Jefatura de Prevención de Riesgos de la Dirección de Servicio, atención psicológica para la persona denunciante e informar el tipo de violencia denunciada (acoso sexual y acoso laboral) mediante correo

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 32 de 48

institucional, quien deberá actuar con celeridad y requerir vía correo la prestación al organismo administrador, IST (Instituto de Seguridad del Trabajo). Esta entidad se contactará directamente con la persona denunciante para ofrecer y explicar los detalles de la prestación psicológica.

No obstante, la persona denunciante en el ejercicio de su autonomía podrá aceptar o rechazar la oferta de atención psicológica, indicándolo directamente al organismo administrador (IST).

Cabe señalar que, será el mismo organismo antes citado, quien evaluará técnicamente la atención y definirá si se da origen a la evaluación de enfermedad profesional.

DERECHOS DERIVADOS DE LA DENUNCIA PARA LA PERSONA DENUNCIANTE


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

- a) *“No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia”.*
- b) *No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.*
- c) *No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicite el denunciante. Si no lo hiciere, girará su última calificación para todos los efectos legales.*

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS (INCISO 3° DEL ARTÍCULO 129, LEY 18.834)

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa por denuncias VALS, *“las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado”.*

OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN LA DENUNCIA

 <p>Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio Región de Valparaíso</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.</p>	<p>Versión: 07</p>
		<p>Vigencia: Julio 2024</p>
		<p>Página 33 de 48</p>

Todas aquellas personas involucradas en los hechos denunciados, independientemente de su calidad jurídica, con relación al Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio, tendrán la obligación de prestar la más amplia colaboración al Fiscal que lo solicite, para poder desarrollar la investigación, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 135 de la Ley N° 18.834 que señala *“El fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y los funcionarios estarán **obligados** a prestar la colaboración que se les solicite”*.

PLAZOS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO

El estatuto administrativo en el artículo 135 señala que, *“la investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo de veinte días al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos al o los afectados o se solicitará el sobreseimiento, para lo cual habrá un plazo de tres días”*.


“En casos calificados, al existir diligencias pendientes decretadas oportunamente y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo de instrucción del sumario hasta completar sesenta días, resolviendo sobre ello el jefe superior de la institución”. La persona denunciante podrá recurrir ante la Contraloría General de la República, si no hay celeridad en el proceso disciplinario, según dictamen N° 039812N17.

INEXISTENCIA DE MECANISMOS ALTERNATIVOS

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

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

SEGUIMIENTO DE LA DENUNCIA

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 34 de 48

De conformidad al artículo 137 del Estatuto Administrativo, "el sumario será secreto hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para la persona inculpada y para el abogado/a que asumiere su defensa".

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 N°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. Para ello, el o la fiscal deberá entregar a la persona denunciante un contacto (correo institucional) al iniciar la investigación sumaria y/o sumario administrativo.

A través del comité central de buenas prácticas laborales del SSVSA se acuerda como excepción que, mediante poder simple las asociaciones gremiales, podrá representar a su asociado en la solicitud de estado de avance de la denuncia. Estos tienen el deber de resguardar la información y no hacer uso indebido de la información provista.

El sumario administrativo será público una vez que se encuentre totalmente afinada y concluida su tramitación mediante la respectiva resolución de termino.

Mensualmente la Unidad de Fiscalía Administrativa, 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 estrictamente 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, 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**. En caso de **comprobarse la violación del principio de confidencialidad**, la persona que hubiere incurrido en dicha falta podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS POSIBLES

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

- ✦ **Pertinencia.** Que exista congruencia entre la falta cometida y la sanción aplicada.

 <p>Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio Región de Valparaíso</p> <p>Ministerio de Salud</p>	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 35 de 48

- ✦ **Objetividad.** Las medidas deben ser tomadas con imparcialidad, lo que exige necesariamente igualdad en la toma de decisiones, eliminando cualquier forma de discriminación frente a alguna persona o a un hecho en particular.


A continuación, se enuncian las **Medidas Disciplinarias**:

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

La Ley 21.643 en su numeral 10 al art. 62 de la Ley 18.575, que se encuentra en su párrafo 4° "De la Responsabilidad y de las Sanciones", del título III "**De la Prohibición Administrativa**", estableciendo como una contraversión a este principio "*Ejercer conductas de acoso sexual, acoso laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del art. 2 del Código del Trabajo*".

En tal sentido, cabe precisar que con las modificaciones introducidas por la Ley Karin (21.643) se agravó la situación de quien incurre en **acoso laboral** ya que, por una parte, se agregó como hipótesis sancionable una única conducta de esta clase y, por otra, se **determinó la medida disciplinaria de destitución como exclusivo castigo para dicha falta.**

Si de los antecedentes surgieren hechos que revistieran el carácter de delito, la o el fiscal hará la respectiva denuncia al Ministerio Público. Dictada la resolución que termina el proceso y si esta fuere sancionatoria, se

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 36 de 48

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

Si alguna de las partes involucradas (persona denunciante – persona denunciada) no estuviese conforme con la resolución respectiva, podrán interponer dentro de los plazos legales, los recursos que contempla la ley 18.834, en su artículo 141, *procederán los siguientes recursos:*

- a) *De reposición, ante la misma autoridad que la hubiere dictado, y;*
- b) *De apelación ante el superior jerárquico de quien impuso la medida disciplinaria.*

El recurso de apelación sólo podrá interponerse con el carácter de subsidiario de la solicitud de reposición y para el caso que ésta no sea acogida. Los recursos deberán ser fundados e interponerse en el plazo de cinco días, contado desde la notificación, y deberán ser fallados dentro de los cinco días siguientes. lo cual será extensivo, asimismo, para funcionarios a honorarios o compra de servicio.

PROPORCIONALIDAD – GRADUACIÓN DE LA INHABILIDAD

El Fiscal deberá proponer la aplicación de la Inhabilidad a la Jefatura Superior de Servicio, en quien recae la potestad disciplinaria de acuerdo con lo siguiente:

La Ley 21.643 añade un inciso final al Art.121 de la ley N° 18.834, el cual, señala que *“en el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución por acoso laboral, el fiscal podrá determinar que el funcionario o funcionaria se encuentra **eximido de cumplir el plazo de cinco años de inhabilidad de ingreso**, decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida”*.

NOTIFICACIÓN DE ACTO DE TÉRMINO

Una vez concluido el respectivo proceso disciplinario, la Jefatura Superior del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio a través de la Unidad de Fiscalía Administrativa notificará a las partes involucradas en la denuncia el resultado de éste, haciendo entrega de copia de la resolución que pone término al proceso disciplinario.

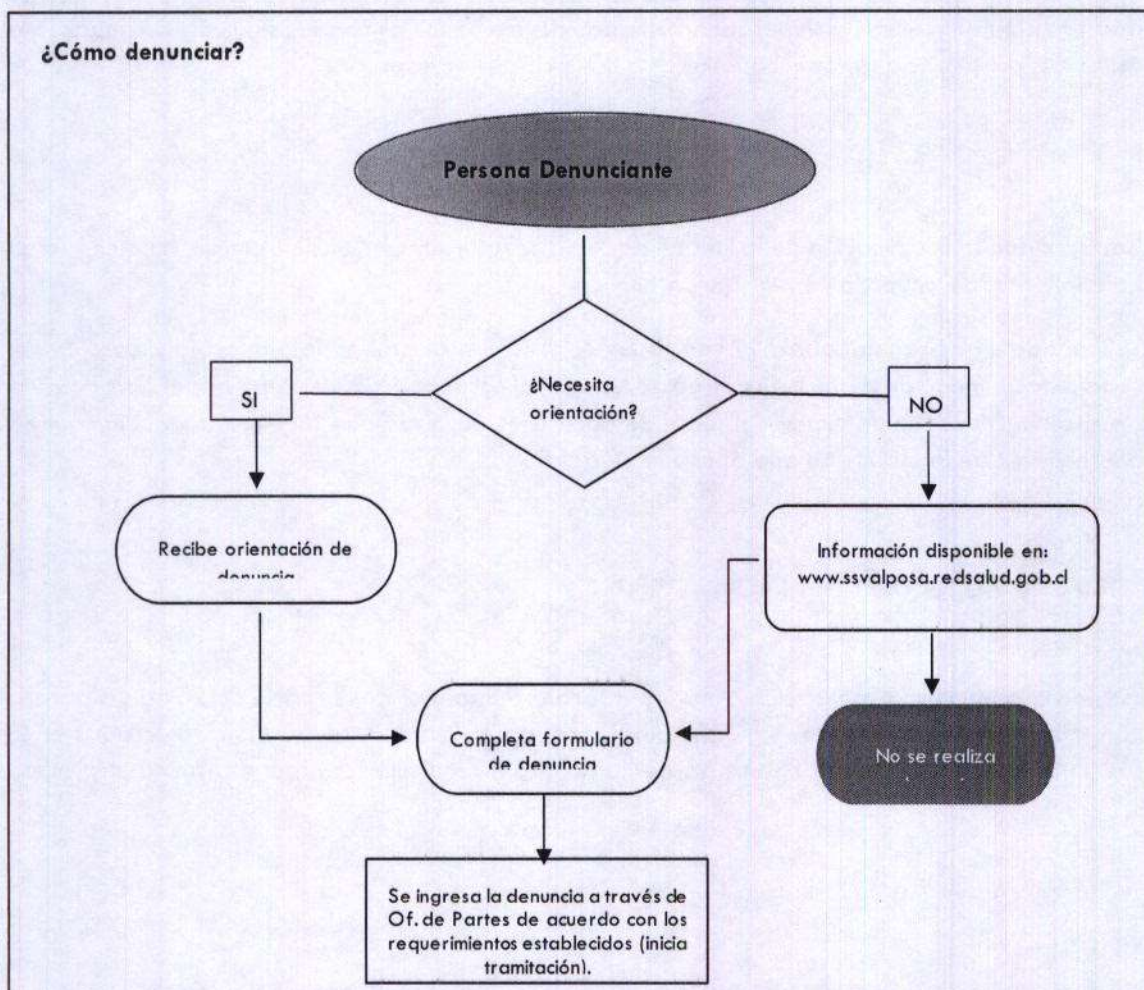
MEDIDA PARA LA FORMACIÓN DE FISCALES Y ACTORES CLAVES DEL PROCESO



Con el objetivo de orientar la designación de fiscales idóneos y dar cumplimiento a la normativa vigente para llevar a cabo los procedimientos disciplinarios de VALS (Acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo) la Unidad Fiscalía administrativa brindarán asesoría y acompañamiento las personas que ejecutan el rol de fiscales designados. De igual manera y en conjunto con la Sección de Buenas Prácticas Laborales se coordinarán actividades de formación en **perspectiva de género, derechos fundamentales, investigación y sanción del acoso; y prevención de la violencia**, con la finalidad de entregar directrices, herramientas y mejorar el desarrollo de los procesos disciplinarios en materia de VALS.

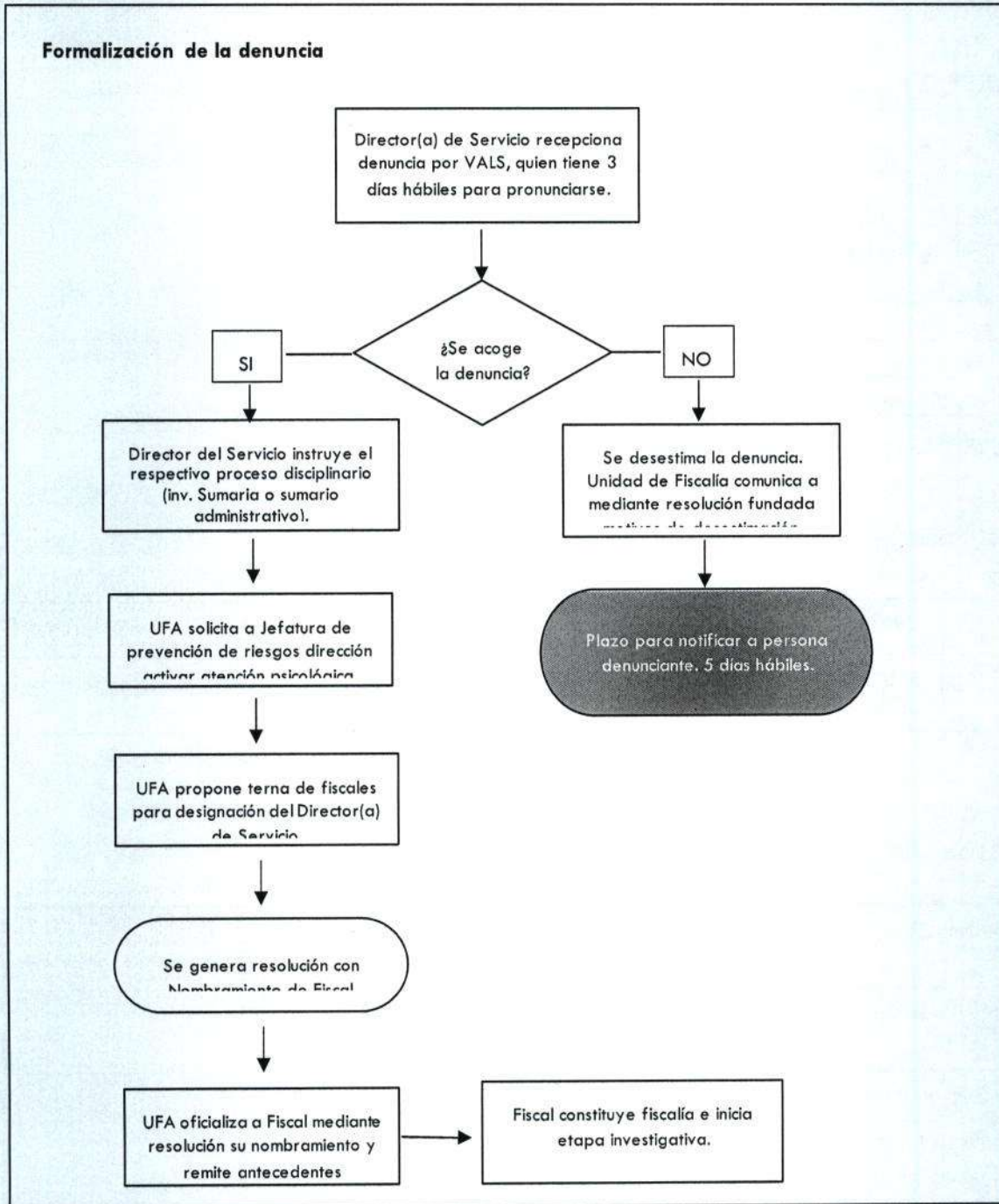
ANEXOS

FLUJOGRAMA DEL PROCESO INTERNO DE DENUNCIA.





32



³² UFA: Unidad de Fiscalía Administrativa de la Dirección del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.

ACTA DE DENUNCIA – ACTIVACIÓN PROCEDIMIENTO INTERNO

➤ **IDENTIFIQUE LA CONDUCTA QUE DENUNCIA (marque con una X la alternativa que considere):**

<input type="checkbox"/>	Acoso Sexual
<input type="checkbox"/>	Acoso Laboral
<input type="checkbox"/>	Discriminación Arbitraria
<input type="checkbox"/>	Violencia en el trabajo (ejercida por un tercero)
<input type="checkbox"/>	Acoso Sexual y Maltrato Laboral
<input type="checkbox"/>	Acoso Laboral y Maltrato Laboral
<input type="checkbox"/>	Acoso Sexual y Acoso Laboral
<input type="checkbox"/>	Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria
<input type="checkbox"/>	otra

➤ **IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIANTE**


(marque con una X la alternativa que corresponda):

<input type="checkbox"/>	AFECTADA O AFECTADO (Persona en quien recae la acción de violencia por ocasión del trabajo).
<input type="checkbox"/>	TERCERO (Persona que efectúa una denuncia, ya sea que se encuentre indirectamente afectado, o que se trate de un tercero que realiza la denuncia).

Para su tramitación, provee los siguientes antecedentes:

DATOS PERSONA DENUNCIANTE


Nombre completo:	
Sexo (hombre o mujer):	
Género (señale la categoría que la identifica):	
RUT:	

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 40 de 48

Establecimiento y Unidad a la que pertenece:			
Cargo / Estamento:			
Teléfono personal:		Teléfono institucional (opcional):	
Correo electrónico:			
Nombre jefatura directa:			

DATOS PERSONA DENUNCIADA

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

 <p>Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio Región de Valparaíso</p> <p>Ministerio de Salud</p>	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 41 de 48

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

1. Relación jerárquica respecto a la persona denunciada:

<input type="checkbox"/>	Inferior nivel jerárquico
<input type="checkbox"/>	Igual nivel jerárquico
<input type="checkbox"/>	Superior Nivel jerárquico
<input type="checkbox"/>	No existe relación jerárquica

2. ¿Usted trabaja directamente con la persona denunciada?

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO
<input type="checkbox"/>	Otro, especificar:

3. ¿Comunicó estos hechos a su superior jerárquico?

<input type="checkbox"/>	SI	Fecha aprox.:
<input type="checkbox"/>	NO	Explique:
<input type="checkbox"/>	Otra	¿Quién?

4. ¿Con qué frecuencia ha ocurrido?

<input type="checkbox"/>	Una sola vez
<input type="checkbox"/>	Varias veces
<input type="checkbox"/>	De manera continua hasta la presente fecha

5. En caso de haber ocurrido el hecho en varias ocasiones o que hasta la presente fecha siga sucediendo, precise el periodo de tiempo aproximado:

6. Cuando acontecieron los hechos, motivo de la presente denuncia, señale si:

	Nadie los presencié
	Los presencié una persona
	Los presenciaron dos o más personas

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

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

8. ¿Qué cambios se han presentado en su situación laboral, respecto de los hechos que denuncia?

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


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

	Emocional
	Social
	Física
	Laboral
	Todas las anteriores
	Otras, describir:

11. ¿Usted identifica alguna situación en particular que pueda haber originado la conducta que denuncia? (Puede que no identifique nada, de ser así avance a la siguiente pregunta)

14. Para acreditar la denuncia, cuenta con:

	Ninguna evidencia específica
	Documentos (cartas, pantallazos, mails, parte policial, etc.)
	Testigos
	Fotografías
	Otros, especificar:

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 44 de 48

Condiciones y términos de la denuncia


IMPORTANTE:

1. Recuerde que Ud. es responsable de resguardar la confidencialidad del debido proceso a beneficio del esclarecimiento de los hechos denunciados.
2. Si la denuncia resultara ser comprobadamente falsa, Ud. se expone a lo indicado en el art. 125 de la ley 18.834 y la normativa complementaria.

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

Todo lo cual ratifica con su nombre, firma y fecha:

Nombre Completo	Firma	Fecha de denuncia

	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 46 de 48

COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS

COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS

(Copia de la persona que entrega el documento)

Firma Persona que denuncia

Fecha ___/___/___

(Fecha entrega del documento)

Nombre y Firma; Receptor de denuncia VALS

(Este comprobante debe ser timbrado en su recepción)



COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS


Respaldo receptor de denuncia VALS

Firma Persona que denuncia

Fecha ___/___/___

(Fecha entrega del documento)

Nombre – Firma Receptor de denuncia VALS

 <p>Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio Región de Valparaíso</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.</p>	<p>Versión: 07</p>
		<p>Vigencia: Julio 2024</p>
		<p>Página 47 de 48</p>

FORMATO SOBRE DE DENUNCIA

- **Reverso del sobre**

A: D. XXXXXX


Director(a) del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio

Presente

CONFIDENCIAL

- **Frente del sobre**

Materia: VALS N° _____

 <p>Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio Región de Valparaíso</p> <p>Ministerio de Salud</p>	PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.	Versión: 07
		Vigencia: Julio 2024
		Página 48 de 48

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Modificaciones
6° Versión	28.12.2023	Portada Objetivo del Procedimiento Compromiso Directivo Principios Rectores Orientaciones Teóricas Conceptualización de la Violencia Procedimiento de Denuncia Proceso de Investigación Anexos
7° Versión	31.07.2024	Portada Objetivo del Procedimiento Compromiso Directivo Principios Rectores Orientaciones Teóricas Conceptualización de la Violencia Procedimiento de Denuncia Proceso de Investigación Anexos