



SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA
DEPARTAMENTO DE ASESORIA JURIDICA/
 SPF./CEC./SMO./FLM./mlm.
 N°192: 31.07.2024.

RESOLUCION EXENTA N° _____/

SAN FELIPE,

VISTOS ESTOS ANTECEDENTES: El Memorándum N°35 de 29 de Julio de 2024, de la Jefa Departamento Calidad de Vida Laboral, de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, de este Servicio de Salud, quien solicita se apruebe **"Protocolo de denuncia de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo Servicio de Salud Aconcagua", edición 6, vigencia 2024-2027,** documento elaborado y revisado por profesionales del Servicio de Salud Aconcagua, la Resolución N°6 de 2019 de la Contraloría General de la República, y teniendo presente el D.F.L. N°1 de 2005, del Ministerio de Salud, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.L. N°2.763 de 1979 y de las Leyes N°18.933 y N°18.469, en el D.S.N°140 de 2004, Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud y Decreto Supremo N°10 de 2022 de esta Dirección de Salud, vengo en dictar la siguiente:

RESOLUCION

APRUEBASE el siguiente Protocolo del Servicio de Salud Aconcagua, que a continuación se indica:

"Protocolo de denuncia de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo Servicio de Salud Aconcagua", edición 6, vigencia 2024-2027.

ANOTESE Y COMUNIQUESE.




Firmado por:
 Susan Andrea Porras Fernández
 Jefe de Servicio
 Fecha: 02-08-2024 13:47 CLT
 Servicio de Salud Aconcagua

SMMO FSLM CREC



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.
 Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:
<https://doc.digital.gob.cl/validador/BEWPED-290>


 <p>Gobierno de Chile</p>	<p>PROTOCOLO</p> <p>SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA</p>	Código : SGDP002/2024
		Edición : 06
		Fecha : Junio 2024
		Página : 1 de 26
		Vigencia : 2024-2027

PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA

(Incorpora modificaciones Ley 21.643)

Actualizado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 <p>Silvana Martel Oyaneder Jefa, Depto. Calidad de Vida Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, Servicio de Salud Aconcagua.</p>	 <p>Claudia Escudero Cerda Subdirectora Gestión y Desarrollo de Personas, Servicio de Salud Aconcagua.</p>  <p>Francisco López Muñoz, Jefe(S) Depto. Asesoría Jurídica, Servicio de Salud Aconcagua.</p>	 <p>Susan Porras Fernández Directora, Servicio de Salud Aconcagua</p>
Fecha: Junio 2024	Fecha: Julio 2024	Fecha: Julio 2024

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : SGDP002/2024
		Edición : 06
		Fecha : Junio 2024
		Página : 2 de 26
		Vigencia : 2024-2027
PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		

1. Introducción

En el mes de enero del año 2024 se promulgó la Ley N°21.643, la cual introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales, entre ellos el Estatuto Administrativo, focalizándose en la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Esta ley se sustenta en la ratificación de Chile al Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establece el derecho de toda persona a un lugar de trabajo libre de violencia y acoso, buscando prevenir este tipo de conductas, investigarlas y generar sanciones a los/as responsables.

El objetivo de esta ley radica en la promoción de relaciones laborales basadas en la dignidad y el respeto mutuo tanto en el sector público como en el privado. En este contexto, establece lineamientos y nuevas herramientas jurídicas destinadas a resguardar a trabajadoras y trabajadores que puedan ser víctimas de este tipo de situaciones.


Esta Ley, denominada así en honor a Karin Salgado, quien en 2019 se quitó la vida, tras sufrir acoso laboral en su lugar de trabajo por parte de sus jefes y compañeros de trabajo, establece la obligación a los empleadores de elaborar un Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y Acoso laboral y Violencia en el trabajo. Este Protocolo de Prevención debe identificar los riesgos antes mencionados, transmitir estos contenidos a funcionarios y funcionarias, desarrollando capacitaciones e informando semestralmente sobre estas temáticas.

Finalmente indicar que, la implementación de la Ley 21.643, presenta grandes desafíos a nuestra institución relativos a la necesidad de establecer protocolos que sean efectivos, desarrollar capacitaciones permanentes y atingentes en la materia e incorporar la perspectiva de género en pro de la instalación de una cultura de respeto mutuo y buen trato en toda la institución.

2. Objetivo

El presente Protocolo tiene por objeto que en el Servicio de Salud Aconcagua se desarrollen relaciones laborales basadas en el buen trato, libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas y con perspectiva de género. Ambientes Laborales que favorezcan el desarrollo de las potencialidades de funcionarios y funcionarias, adoptando medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación en todas sus formas.

Establece además un procedimiento único para denunciar situaciones de Acoso Laboral y Acoso Sexual, entre personas que trabajan en el Servicio de Salud Aconcagua así como personas que se desempeñan al interior de los distintos establecimientos de este Servicio de Salud.

 Gobierno de Chile	PROCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : SGDP002/2024
		Edición : 06
		Fecha : Junio 2024
		Página : 3 de 26
		Vigencia : 2024-2027
PROCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		

3. Alcance

El presente procedimiento, es aplicable para todas las personas que trabajan en los distintos establecimientos pertenecientes al Servicio de Salud Aconcagua, entendiéndose por aquellas los funcionarios "Contratas" y "Titulares".

Asimismo, se considerarán a las personas contratadas a honorarios suma alzada, subcontratadas, unipersonales, alumnos/as en práctica, docentes externos que ejerzan docencia en establecimientos de la red del Servicio de Salud Aconcagua o espacios generados en el contexto laboral, Voluntariado, etc.

De igual modo aplica a Estudiantes de pregrado, postgrado y post título, entendiéndose por ello a todas las personas que como parte de su proceso de formación y/o perfeccionamiento se encuentran desarrollando labores en dependencias correspondientes al Servicio de Salud Aconcagua, es decir, campos clínicos, comisiones de servicio en otros recintos de la red SSA u otro Servicio de Salud con quien la persona en formación y la Unidad Académica respectiva, mantiene una relación administrativa y/o contractual.

Aplica también en los lugares e instancias generadas con ocasión del trabajo como conmemoraciones, fiestas en fechas significativas, interior de ambulancias, otros.


4. Compromiso Institucional

La Dirección del Servicio de Salud Aconcagua manifiesta su compromiso institucional con la implementación de las modificaciones que la ley 21.643, introduce al Estatuto Administrativo, en la erradicación de la violencia laboral, con énfasis en la violencia de género y contra la mujer, y de rechazo a toda forma de discriminación de acuerdo a los estándares nacionales e internacionales que nuestro país ha comprometido.

La actualización de este procedimiento, acorde a los lineamientos de la ley 21.643, responde a una acción concreta, así como el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y la Violencia en el Trabajo, a través del cual, la institución se compromete con la promoción y fortalecimiento de relaciones laborales fundadas en el buen trato, libre de violencia, compatibles con la dignidad de la persona y con perspectiva de género.

5. Actores/as y Responsabilidades en la implementación del Protocolo:

Director/a de Servicio: autoridad superior del Servicio, encargada de velar por el fortalecimiento de relaciones laborales fundadas en el trato libre de violencia, compatibles con la dignidad de la persona y con perspectiva de género.

 Gobierno de Chile	PROCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : SGDP002/2024
		Edición : 06
		Fecha : Junio 2024
		Página : 4 de 26
		Vigencia : 2024-2027
PROCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		

A nivel de la Dirección de Servicio y de los establecimientos que carecen de facultades delegadas, tomará conocimiento de una denuncia y decidirá si se instruye un procedimiento disciplinario o se solicitan otras medidas de abordaje, según lo establece la normativa vigente sobre la materia y el presente documento.

Director/a de Establecimiento Autogestionado en Red: autoridad superior a nivel de establecimiento, encargada de velar por el fortalecimiento de relaciones laborales fundadas en el trato libre de violencia, compatibles con al dignidad de la persona y con perspectiva de género. Deberá implementar planes de prevención en la materia y la adecuada difusión del Protocolo. Es la autoridad que tomará conocimiento de una denuncia y decidirá el procedimiento a seguir según lo establece la normativa vigente sobre la materia y el presente documento.

Director/a de Establecimiento con facultades delegadas: principal autoridad a nivel de establecimiento, encargada de velar por el fortalecimiento de relaciones laborales fundadas en el trato libre de violencia, compatibles con al dignidad de la persona y con perspectiva de género. Deberá implementar planes de prevención en la materia y la adecuada difusión del Protocolo. Es la autoridad que tomará conocimiento de una denuncia y decidirá el procedimiento a seguir según lo establece la normativa vigente sobre la materia y el presente documento.


Director/a de CESFAM: principal autoridad a nivel de establecimiento, encargada de velar por el fortalecimiento de relaciones laborales fundadas en el trato libre de violencia, compatibles con al dignidad de la persona y con perspectiva de género. Deberá implementar planes de prevención en la materia y la adecuada difusión del presente Protocolo.

Al recibir una denuncia por Acoso Laboral, Acoso Sexual o Violencia en el trabajo, deberá remitirla dentro de las 24 horas siguientes, de manera "Reservada", a la Dirección de Servicio, ingresándola por Oficina de Partes.

Receptores/as de Denuncia: su función es exclusivamente canalizadora, debiendo resguardar el principio de confidencialidad. Le corresponderá acoger, orientar y asesorar respecto del presente procedimiento a víctimas y denunciantes. Entregar copia del Formulario de Denuncia, informar los plazos del proceso y entregar copia de este Protocolo si se le solicita. Su designación y la de sus suplentes, deberá estar formalizada por Resolución y ser conocida por los funcionarios y funcionarias del establecimiento correspondiente.

Víctima: Trabajador/a que denuncia haber sido afectado/a por hechos que pueden ser constitutivos de Acoso Laboral o Acoso sexual.

Denunciante: El/la denunciante puede ser la propia víctima o puede ser un/a tercero/a quien en su representación realiza la denuncia por hechos que pueden ser constitutivos de Acoso Laboral o Acoso sexual.

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : SGDP002/2024
		Edición : 06
		Fecha : Junio 2024
		Página : 5 de 26
		Vigencia : 2024-2027
PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		

Denunciado/a o Victimario/a: Trabajador/a que es objeto de la denuncia por hechos que pueden ser constitutivos de Acoso Laboral o Acoso sexual. Sus antecedentes deben ser descritos en el formulario de denuncia.

6. Desarrollo:

El Instructivo Presidencial N° 006 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, publicado el 23 de mayo de 2018 establece la voluntad de consolidar una cultura de pleno respeto a la dignidad de las personas y buen trato, especialmente en las instituciones públicas. Asimismo establece la necesidad de que tanto mujeres como hombres sean reconocidos como sujetos de derechos y obligaciones, en igualdad de condiciones y sin discriminaciones arbitrarias.


En este mismo contexto, se debe considerar la ley N°20.005, que tipifica y sanciona el Acoso Sexual y la ley N°20.607, que tipifica el Acoso Laboral y modifica el Estatuto Administrativo, sumadas las modificaciones de la ley 21.643.

En el marco de los Derechos Humanos, existen Acuerdos y Tratados Internacionales que reconocen la dignidad y derechos, haciendo a nuestro país parte del objetivo de avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres, lo que supone disolver las jerarquías de género y reconocer a todas las personas como sujetos de derechos.

Los principales instrumentos internacionales son:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer (1989)
- Plataforma de Acción de la Cumbre Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, 1994)
- Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (2007)
- Convenio 190 "Sobre la violencia y el acoso" de la Organización Internacional del Trabajo (2019), ratificado por Chile en junio de 2023.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer o CETFDCM, (también conocida por sus siglas en inglés CEDAW) es un tratado internacional de las Naciones Unidas, firmado en 1979, que reconoce la discriminación hacia la mujer por el solo hecho de serlo. La CEDAW está considerada como el documento jurídico internacional más importante en la historia de la lucha sobre todas las formas de discriminación contra las mujeres.

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : SGBP002/2024
		Edición : 06
		Fecha : Junio 2024
		Página : 6 de 26
		Vigencia : 2024-2027
PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		

En el mismo contexto y a nivel internacional, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará, define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de estas a vivir una vida libre de violencia y destaca la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar en contra de la violencia ya sea física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad.

Las Normas de Aplicación General en materia de Gestión y Desarrollo de Personas, en su norma siete establecen que los Servicios Públicos deberán elaborar, aplicar y difundir un procedimiento de denuncia e investigación de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, teniendo en consideración la normativa vigente.


La Constitución Política del Estado consagra la dignidad y respeto por la persona humana y los derechos esenciales que emanan de ella, preceptos consagrados en el Artículo 1º: “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. El artículo 5º de la Constitución señala a su vez, que “El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana”.

El Ministerio de Salud también en su función de velar por el debido cumplimiento de las normas en materia de salud y velar por que se eliminen o controlen todos los factores, elementos o agentes del medio ambiente que afecten la salud, la seguridad y el bienestar de la población, a través de la Resolución Exenta N° 1448 del 25.10.22, actualiza el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo, con el objeto de contribuir con ambientes de trabajo que favorezcan la protección de la salud mental de los trabajadores/as, atendiendo a los factores de riesgos vinculados a los nuevos escenarios laborales y al trabajo en contexto de alerta sanitaria.

La evaluación de riesgo psicosocial que se realiza a partir de enero del año 2023, a través del “Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral - Salud Mental/SUSESO” (CEAL-SM/SUSESO), que define doce dimensiones de riesgo psicosocial, entre ellos la de “Vulnerabilidad” y el de “Violencia y Acoso”.

Los factores de riesgo psicosocial pueden dar origen a conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas por las personas, que se relacionan con características de quien es objeto de dichas conductas, tales como su orientación sexual o género, raza, nacionalidad, religión, discapacidad o edad, conductas que constituyen una vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras. Estas conductas pueden tener también un impacto negativo en la salud mental de las personas y generar enfermedades mentales.

Por lo anterior, 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”. (Fuente: Protocolo de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, Versión Agosto 2022, Subsecretaría de Salud Pública, Ministerio de Salud).

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : SGDP002/2024
		Edición : 06
		Fecha : Junio 2024
		Página : 7 de 26
		Vigencia : 2024-2027
PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		


En junio del año 2023, nuestro país ratifica ante la ONU, el Convenio 190, cuyo objetivo es reforzar y proteger los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores, entre los que se encuentra el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por identidad de género, a no ser objeto de discriminación, y a la integridad física y psíquica. La ratificación del Convenio 190 provee un marco para la creación y mejora de normas y políticas que adopten un enfoque inclusivo que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

La entrada en vigencia de la ley 21.643, Ley Karin, constituye un desafío y a la vez un compromiso institucional con los ambientes laborales libres de violencia, fundados en el buen trato, sin discriminación de ningún tipo y con perspectiva de género, de este modo la Institución plasma en este procedimiento un instrumento para garantizar el cumplimiento en materia de derechos laborales, individuales y colectivos, toda vez que se protege el derecho a la integridad física y psíquica de las personas y dignidad de las mismas.

6.1.- Principios Orientadores

El presente Protocolo de Denuncia y Sanción del Acoso Laboral y Acoso Sexual, tendrá como fundamento los siguientes principios:

- a. **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en quién asume la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento, tanto en la relación con los/as involucrados/as, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los/as funcionarios/as tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y que el proceso tendrá el carácter reservado. Quien/es intervengan en el procedimiento tendrán la obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva y no deberán transmitir ni divulgar información alguna, respecto del contenido de la denuncia, o hechos relacionados con esta, así como de la identidad de víctimas, victimarios y/o testigos.
- b. **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
- c. **Celeridad:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor diligencia, evitando la burocratización de los procesos, y las demoras injustificadas. En consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.

 Gobierno de Chile	PROCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : SGDP002/2024
		Edición : 06
		Fecha : Junio 2024
		Página : 8 de 26
		Vigencia : 2024-2027
PROCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		

d. Perspectiva de Género: se deberá incorporar este enfoque en el desarrollo del procedimiento, ello implica reconocer las diferencias y desigualdades que existen entre hombres, mujeres e identidades de género diversas, en los términos que ha establecido la política de género, inclusión y diversidad, evitando los sesgos, prejuicios, estereotipos que se encuentran a la base de la violencia.

6.2.- Valores Institucionales del Servicio de Salud Aconcagua

En este mismo contexto, el Servicio de Salud Aconcagua ha definido sus “Valores Institucionales” los que están en directa relación con los principios orientadores anteriormente descritos:

- **Respeto:** Comprender y empatizar con los intereses, necesidades y diversidad de las personas, equipos y comunidades, para asegurar una armoniosa interacción social.
- **Compromiso:** Responder de forma responsable, oportuna, pertinente y comprometida con la salud de la comunidad.
- **Colaboración:** Fomentar alianzas y sinergia entre las personas y equipos al interior de la red asistencial, con el intersector y la comunidad.
- **Probidad:** Actuar con honestidad, integridad y transparencia en el quehacer en todos nuestros actos.
- **Equidad:** Abordar la salud como un derecho, desde la perspectiva de las determinantes sociales.

6.3.- Carácter Preventivo del Procedimiento


Según el Artículo 14 de la ley 18.575, los organismos de la Administración del Estado deberán contar con un Protocolo de Prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, destinado a promover el buen trato, ambientes laborales saludables y el respeto a la dignidad de las personas, el que en su contenido deberá considerar acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo, contando además con la asistencia del Organismo Administrador de la ley N°16.744, en los casos que corresponda.

El Protocolo de Prevención deberá incorporar, al menos, lo que se indica a continuación (Art. 14, Ley 21.643):

a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.

b) Las medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados en literal anterior, con objetivos medibles, para evaluar su eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua.

c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, y los derechos y responsabilidades de los funcionarios y las funcionarias y los de la propia institución.

 Gobierno de Chile	PROCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : SGDP002/2024
		Edición : 06
		Fecha : Junio 2024
		Página : 9 de 26
		Vigencia : 2024-2027
PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		

d) Las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

6.4.- Marco Conceptual


La Organización Mundial de la Salud (OMS), define la violencia como *“el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”*.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entiende la violencia como *“cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes”*.

Al referirnos a conductas que vulneran la dignidad de las personas, hablamos de un concepto amplio llamado violencia laboral o violencia en el puesto de trabajo. Existen múltiples conceptualizaciones utilizadas para distintas manifestaciones que corresponden al mismo fenómeno: Mobbing, acoso psicológico en el trabajo, psico terror laboral, acoso moral, victimización laboral, supervisión abusiva, terror psicológico, hostigamiento laboral, bullying laboral, maltrato, Acoso Sexual y Acoso Laboral.

La violencia laboral, el Acoso Laboral o Sexual, pueden presentarse en los siguientes sentidos:

- **Vertical Descendente:** Desde la jefatura a un/a subordinado/a. Si bien podría darse el caso de que el/la acosador/a tenga más de una víctima, suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura.
- **Vertical Ascendente:** Desde los subordinado/as hacia la jefatura. En este caso, ya que siempre se requerirá de “poder” para acosar, suelen ser grupos de subordinado/as confabulados para hostigar a la jefatura; sólo así alcanzan a invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.
- **Horizontal:** Se da entre pares o grupos de pares. En este caso, ya que siempre se requiere de “poder” para acosar, suelen ser grupos los que cometen el hostigamiento.

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : SGDP002/2024
		Edición : 06
		Fecha : Junio 2024
		Página : 10 de 26
		Vigencia : 2024-2027
PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		

La ley N° 21.643 modifica el Código del Trabajo y el Estatuto Administrativo, señalando que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de ese Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.


Seguidamente define que se debe entender por las conductas atentatorias (art. 2 del Código del Trabajo) el Acoso Laboral, Acoso Sexual y la Violencia en el Trabajo.

6.4.1.- Marco Conceptual del Acoso Laboral

Se entenderá por **Acoso Laboral**, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento 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.

Para facilitar la identificación de las conductas del tipo Acoso Laboral, se han extraído algunos ejemplos elaborados por el psicólogo español Iñaki Piñuel, quien si bien, opta por el concepto de Mobbing para organizar su modelo de trabajo, genera descripciones conductuales aplicables a esta propuesta, tales como:

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

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : SGDP002/2024
		Edición : 06
		Fecha : Junio 2024
		Página : 11 de 26
		Vigencia : 2024-2027
PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		

- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

6.4.2.- Marco Conceptual del Acoso Sexual

La ley N° 21.643 ratificando las anteriores modificaciones al Código del Trabajo, como la ley 20.005, publicada el 18 de marzo de 2005, tipifica y sanciona el acoso sexual y expresa en su definición que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.

Es contrario a ellas, entre otras conductas, el **acoso sexual**, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

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

a. Realizada por una persona:

- Significa que el acoso sexual, incluye no solo el acoso de un hombre a una mujer, sino también la situación contraria y entre personas del mismo sexo.
- El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.

b. Sin consentimiento:


- La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no puede alegar posteriormente acoso sexual.

c. Por cualquier medio:

- Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido.

d. Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo:

- Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.
- Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : SGDP002/2024
		Edición : 06
		Fecha : Junio 2024
		Página : 12 de 26
		Vigencia : 2024-2027
PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		


Para facilitar la identificación de las conductas del tipo Acoso Sexual, a continuación se presentan algunos ejemplos y descripciones conductuales:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces con connotación sexual): Equivale a un contacto físico no deseado, tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona. El intento de violación está en el ámbito del abuso sexual y por ende es de competencia penal, de ocurrir la afectada debe realizar la denuncia en la fiscalía, por lo tanto no corresponde que sea abordado desde este procedimiento.
- Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual): Incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar del trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Estos comportamientos asignan a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: Se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas ellas de carácter sexual): El acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para la persona acosada.

6.4.3.- Marco Conceptual de la Violencia en el Trabajo

La **Violencia en el trabajo** es aquella 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.

El abordaje de este tipo de Violencia se encuentra establecida a través del Protocolo de Prevención y Manejo en caso de Agresiones al Personal de Salud del Servicio de Salud Aconcagua, oficializado por Resolución Exenta N°193 del 4 de Febrero de 2022, motivo por el que no se ahondará en este tipo de violencia en el presente documento.

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : SGDP002/2024
		Edición : 06
		Fecha : Junio 2024
		Página : 13 de 26
		Vigencia : 2024-2027
PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		

7.- Descripción del Procedimiento

7.1.- Respeto de las y los Receptores de Denuncias de Acoso Laboral y Acoso Sexual

Cada establecimiento designará por resolución a los/as receptores institucionales de denuncias de Acoso Laboral y/o Acoso Sexual, tanto titulares como subrogantes. La cantidad de subrogantes deberá definirla el establecimiento resguardando la disponibilidad permanente de éstos.

A nivel Servicio de Salud, existirá un/a Receptor/a de Denuncia Titular y suplentes, quienes recepcionarán las denuncias de Acoso Laboral y/o Acoso Sexual, cuando éstas involucren a integrantes de Equipos Directivos de los Establecimientos de la Red.

Los/as Receptores/as de Denuncia tendrán que canalizar las denuncias de Acoso Laboral y/o Acoso Sexual, de acuerdo al presente documento.

7.1.1.- Principales funciones:

El/la Receptor/a de Denuncia cumple una función exclusivamente canalizadora, será quien pone a disposición de los afectados, el Formulario Unico de Denuncia, informará de cómo procede una denuncia y la vía de ingreso. Deberá llevar un registro de la recepción de denuncias y entregar copia de la recepción al/la denunciante. En caso que la víctima o denunciante opte por ingresarla a través del receptor/a de denuncia, deberá llevarla de inmediato a la Oficina de partes para su derivación a la autoridad. Informará además los plazos del proceso, según lo establecido en el Estatuto Administrativo.


Desde la recepción de la denuncia y durante todo el proceso deberá considerarse la confidencialidad en todo ámbito, así como el correcto flujo documental y sus resguardos, ello con el fin de evitar errores en la distribución y/o extravío de documentos.

No es función del receptor/a de denuncia decidir si debe o no presentarse una denuncia ni realizar investigaciones para verificar su veracidad. Tampoco le corresponde tomar conocimiento del contenido de la denuncia ni pronunciarse al respecto.

Si el establecimiento se lo encomienda, deberá mantener una base de datos en formato estandarizado entregado por la DSS y conservar estos registros debidamente actualizados, y reportarlos con la periodicidad trimestral que solicitará el/la Referente Técnico de Trato Laboral de la Dirección del Servicio de Salud.

Si esta función se encuentra a cargo de otro/a referente, deberá informarle de la recepción de una denuncia para el registro correspondiente.

Deberá participar activamente de las reuniones, capacitaciones y actualizaciones que se realicen en la temática, así como dar respuesta oportuna a la información que le sea solicitada, en su calidad de Receptor/a de denuncias, siempre considerando el principio de confidencialidad.

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : SGDP002/2024
		Edición : 06
		Fecha : Junio 2024
		Página : 14 de 26
		Vigencia : 2024-2027
PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		

Es necesario explicitar además que debe considerarse un Receptor Titular y Receptores /as Subrogantes, de manera de contemplar el abordaje de la recepción en caso de que el Receptor Titular sea impugnado por tener cercanía con alguna de las partes implicadas en el conflicto, o que por cualquier otro motivo no esté en condiciones de ejercer sus funciones.

En caso de que los receptores Titulares y Suplentes sean impugnados, será el/la Director/a del Establecimiento quien defina a un/a Receptor/a transitorio hasta que se resuelva el procedimiento administrativo, si así procediera.

Cada establecimiento deberá disponer de horas protegidas para el/la Receptor/a de Denuncia, con el objeto que este/a disponga del espacio necesario, para el buen desarrollo de su labor.


7.1.2.- Competencias Técnicas:

- Conocer las directrices y/o instructivos emanados de la Dirección Nacional del Servicio Civil, División de Gestión y Desarrollo de Personas del Ministerio de Salud, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, Servicio de Salud Aconcagua, entre otras.
- Contar con formación y /o capacitación en los temas de Género, Violencia de género, Acoso Laboral y Sexual. El proceso de capacitación y formación especializada en la materia considerará a todos/as los actores de este protocolo, especialmente quienes tendrán la responsabilidad de investigar.
- Normativa y jurisprudencia en la materia.

Cada receptor de denuncia (titular y subrogante) debe ser capacitado, así como contar con el perfil adecuado para desempeñar esta labor. Será responsabilidad de las Direcciones de los establecimientos nominar a las personas más idóneas para esta función, asesorándose, si lo requiere, por las/os referentes técnicos de los Deptos. de Desarrollo y de Calidad de Vida Laboral de la DSS; asegurando el cumplimiento de los principios orientadores, en especial los de confidencialidad, imparcialidad y probidad administrativa.

7.1.3.- Competencias Conductuales:

- Capacidad de actuar en forma empática y acogedora.
- Responsabilidad y acuciosidad en el cumplimiento de los plazos y etapas del procedimiento.
- Capacidad para actuar con reserva y mantener confidencialidad de la información que maneja.
- Presentar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- De preferencia los/as receptores/as de denuncia serán funcionarios/as relacionados con la salud mental y/o psicosocial, esto con el fin de otorgar un apoyo integral y con herramientas sólidas a los/as víctimas/denunciantes.

 Gobierno de Chile	PROCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : SGDP002/2024
		Edición : 06
		Fecha : Junio 2024
		Página : 15 de 26
		Vigencia : 2024-2027
PROCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		

7.2.- De la Jefatura Máxima de Servicio o Director/a de Establecimiento con facultades delegadas:

La Jefatura máxima del Servicio y Director/a con facultades delegadas, tienen un plazo de 3 días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia, para resolver si tendrá por presentada la denuncia. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se entenderá como presentada para los fines administrativos correspondientes (Artículo 90B, Estatuto Administrativo).


En particular, el art. 126 inciso 2° del estatuto Administrativo, dispone que en caso de denuncias por hechos que puedan vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), la autoridad solo podrá desestimarla 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 artículo 160 del mismo cuerpo legal (Reclamación por vicios de legalidad ante la Contraloría General de la República).

Una vez formalizada la denuncia, si ésta es acogida o entendida como presentada, la jefatura máxima del servicio o Director/a de Establecimiento con facultades delegadas, deberá instruir un procedimiento disciplinario, Investigación Sumaria o, si los hechos son de gravedad, un Sumario Administrativo, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas, designando al efecto al Investigador o Fiscal, según la naturaleza del procedimiento incoado. Asimismo, se establece que *“En caso de que el sumario se ordene por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), deberá preferentemente designarse fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales.”*

No serán recepcionadas ni consideradas aquellas denuncias anónimas o que se refieran a hechos genéricos, que no den cuenta de una conducta precisada o precisable, o que no involucren a personas determinadas. Cada funcionario/a es responsable ética y administrativamente de lo manifestado en la denuncia, considerando que esta acción es un acto de responsabilidad consigo mismo(a) y con los demás.

La investigación de los hechos denunciados deberá hacerse con la mayor discreción posible, de manera de asegurar la eficacia de las diligencias decretadas, velando especialmente porque la declaración de los testigos se preste libre de presiones y amenazas.

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa, en este tipo de casos, 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/a inculpado/a. (Art. 129 inciso 3° del Estatuto Administrativo).

 Gobierno de Chile	PROCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : SGDP002/2024
		Edición : 06
		Fecha : Junio 2024
		Página : 16 de 26
		Vigencia : 2024-2027
PROCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		

Sin perjuicio de las sanciones administrativas o legales que implique la existencia comprobada de acoso laboral o sexual, se recomienda que las direcciones de los establecimientos puedan precaver situaciones que reiteren las agresiones o que re - victimicen a la parte denunciante o estigmaticen a las partes involucradas. De igual modo se deberá incluir la asistencia a la víctima, a través de atenciones otorgadas por el Organismo Administrador de la Ley 16.744.

Finalmente, lo señalado anteriormente se refiere exclusivamente a la responsabilidad administrativa de las eventuales personas infractoras, sin perjuicio de la responsabilidad laboral, civil y/o penal que estos mismos hechos pudieren importar, los cuales corresponderá ser investigados por las autoridades competentes.

8.- Sobre Medidas Precautorias


El Estatuto Administrativo, en su art. 136 contempla la facultad del Fiscal, de disponer medidas cautelares, mientras realiza su investigación. De este modo, podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad, al o a los/as inculpados/as como medida preventiva.

Dentro de las modificaciones que establece la ley 21.643 se encuentra lo establecido en el inciso 2° del art. 136 del Estatuto Administrativo, que añade una nueva facultad del Fiscal: *"En caso de que el sumario se adopte por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), 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"*.

La ley 21.643 se refiere al caso en que se aplique la medida disciplinaria de destitución, como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 84 letra m), el fiscal podrá determinar, que el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 12 letra e), no obstante, esta decisión no será aplicable en el Servicio de Salud Aconcagua y establecimientos dependientes.

Respecto del/la funcionario/a denunciante, este tendrá los siguientes derechos, amparados en lo establecido en el Artículo 90 A del Estatuto Administrativo.

- a. No podrá 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, iniciados a partir de la citada denuncia.

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : SGDP002/2024
		Edición : 06
		Fecha : Junio 2024
		Página : 17 de 26
		Vigencia : 2024-2027
PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		

- b. No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.
- c. No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el/la denunciante. Si no lo hiciera, registrará su última calificación para todos los efectos legales. Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.

9.- Sobre los plazos del Procedimiento Administrativo, derechos de los denunciantes, recursos y la entrega de información.

Conforme la reiterada jurisprudencia de la Contraloría General de la República, una vez formalizada una denuncia de acoso laboral y sexual, corresponde iniciar un proceso sumarial: *“Las investigaciones sumarias y los sumarios administrativos son procedimientos específicamente reglados por la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, la que determina debidamente su tramitación y las diversas instancias contempladas al efecto, las cuales tienen por finalidad garantizar una adecuada defensa de los afectados, con miras a configurar un debido proceso, de manera que respecto de ellos no caben otros trámites que los previstos en la normativa pertinente de ese cuerpo legal”.*


Respecto de los plazos del procedimiento administrativo, se indica lo siguiente:

- Investigación sumaria: no podrá exceder el plazo de 5 días hábiles. Al término del plazo señalado se formularán cargos, si procedieren, debiendo el/la afectado/a responder los mismos en un plazo de dos días a contar de la fecha de notificación de éstos.
- Sumario Administrativo: plazo de 20 días, con prórroga hasta 60. Luego de este plazo, se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos al/la o los/as denunciados/as o se solicitará el sobreseimiento, para lo cual habrá un plazo de tres días.

En cuanto a la entrega de información, el Departamento de Asesoría Jurídica de la Dirección de Servicio, las Unidades de Asesoría Jurídica de los Establecimientos de la red, o las Oficinas de Personal, según corresponda, deberán realizar las siguientes gestiones:

Derechos de los Denunciantes:

1.- Presentada una denuncia por infracción a lo previsto en el art. 84 letras l) o m) del Estatuto Administrativo, si la autoridad resuelve no dar lugar a la investigación de la misma, mediante resolución fundada, deberá dentro de los 5 días siguientes notificar a la persona denunciante de su decisión, la cual podrá ejercer el derecho que le reconoce el art 160 del Estatuto Administrativo (reclamo de legalidad ante la Contraloría General de la República).

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : SGDP002/2024
		Edición : 06
		Fecha : Junio 2024
		Página : 18 de 26
		Vigencia : 2024-2027
PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		

2.- Derecho a aportar antecedentes a la investigación y conocer su contenido a partir de la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.

3.- Cuando el o la fiscal proponga el sobreseimiento y este sea aprobado por la autoridad, deberá notificarse la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m), dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella. (Art. 136 del Estatuto Administrativo). A tal efecto podrá ser notificado por carta certificada, la cual se entenderá cumplida transcurridos tres días desde que la carta haya sido despachada. (Art. 131 inciso final del Estatuto Administrativo).

4.- En el evento que la autoridad resolviere absolver de los cargos al denunciado/a, o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m), deberá notificar la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella. (Art. 140 inciso 3° del Estatuto Administrativo). A tal efecto podrá ser notificado por carta certificada, la cual se entenderá cumplida transcurridos tres días desde que la carta haya sido despachada. (Art. 131 inciso final del Estatuto Administrativo)


En la instancia en que se dicte Resolución de Sobreseimiento del proceso administrativo, además, se remitirá copia al Director/a del establecimiento correspondiente para implementar medidas correctivas, e informar al Denunciante y Denunciado.

Deberá informarse los avances del proceso disciplinario, según lo solicite la víctima/denunciante. Los establecimientos que no dispongan de Asesoría Jurídica deberán nominar a un/a responsable dependiente de la Oficina de Personas-Gestión de Personas, para este efecto.

11.- Sobre la difusión del Procedimiento

Según lo establece la Ley 21.643, los/as Directores/as tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene el establecimiento y el Estado para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos 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. Adicionalmente, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

En virtud del punto anterior, la difusión del Procedimiento debe realizarse, al menos, de manera semestral, considerando que esta llegue a todas y todos los trabajadores y trabajadoras. Para lo anterior deberán utilizarse distintos formatos y metodologías de difusión, lenguaje sencillo y adecuado para todos los estamentos como alumnos/as, trabajadores/as de aseo, voluntariado, entre otros. Considerar la utilización de cartillas, dípticos y otros medios que aseguren el acceso transversal.

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : SGDP002/2024
		Edición : 06
		Fecha : Junio 2024
		Página : 19 de 26
		Vigencia : 2024-2027
PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		

Sumado a lo anterior, se realizará:

- Distribución formal vía oficio a: Directores/as de Establecimientos, Receptores/as de Denuncia de la Red, Referentes Técnicos Locales, Referentes de Género de los Establecimientos, Asociaciones Gremiales a nivel Servicio, docentes, alumnos en práctica, empresas externas, etc.
- Difusión en Reuniones Ampliadas, Comités y Comisiones Centrales y Locales, principalmente de Buenas Prácticas Laborales, Género, entre otras.

12. Registro de Información:

Cada Establecimiento, a través de su Receptor/a de Denuncia, o referente de Trato Laboral, deberá llevar un registro en formato Excel, enviado por la Dirección de Servicio, respecto de las denuncias cursadas de Acoso Laboral o Sexual. Este registro actualizado deberá enviarse a la DSS, trimestralmente para su reporte al MINSAL.

13. Indicadores:

N° de difusiones del procedimiento realizadas semestralmente por establecimiento
 N° de difusiones comprometidas por establecimiento SSA


N° de Resoluciones de Receptores de Denuncia
 N° Total de establecimientos SSA

N° de Comités de Buenas Practicas Laborales constituidos por Resolución
 N° Total de establecimientos SSA

14. Normas y Referencias

La normativa vigente que respalda y da garantía del respeto irrestricto de los derechos fundamentales de los trabajadores/as, corresponde a:

- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19°, número 1° que establece el "Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".
- Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52°, que 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.

 Gobierno de Chile	PROCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : SGDP002/2024
		Edición : 06
		Fecha : Junio 2024
		Página : 20 de 26
		Vigencia : 2024-2027
PROCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		


- Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el Acoso Sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo.
- Ley 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.
- Convenio 190, ratificado por Chile el 23.06.2023, este instrumento reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y acoso por razón de género. Asimismo, determina que tales comportamientos pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos.
- Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.
- Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el Acoso Sexual (Artículo 84 letra L) y realizar todo acto calificado como Acoso Laboral (Artículo 84 letra M).
- Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de denuncia y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual – Rectoría en Gestión y Desarrollo de las Personas – Servicio Civil 2018.
- Instructivo sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado – Presidencia, 23 de mayo 2018.
- Normas de Aplicación General en materia de Gestión y Desarrollo de Personas. Servicio Civil.
- Conclusiones, Recomendaciones y Orientaciones para los Servicios de Salud para la incorporación del enfoque de género en protocolos y/o procedimientos de denuncia, investigación y sanción de Maltrato, acoso laboral y/o sexual (MALS); DIGEDEP 2021.
- Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud. Una contribución a la prevención del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual en los 29 Servicios de Salud Santiago, DIGEDEP/ diciembre 2021.
- Política de Salud para el abordaje de las Violencias de Género, Depto. De Derechos Humanos y Género.

15. Anexos

- 1.- Flujo del Procedimiento de Denuncia.
- 2.- Formulario Único de Denuncia (Versión SDGDP002/2024)

16. Distribución

- Directores/as de Establecimientos
- Depto. de Asesoría Jurídica de la Dirección del Servicio de Salud Aconcagua

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : SGDP002/2024
		Edición : 06
		Fecha : Junio 2024
		Página : 21 de 26
		Vigencia : 2024-2027
PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		

- Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas DSS
- Subdirección de Gestión Asistencial DSS
- Subdirección de Recursos Físicos y Financieros DSS
- Departamento de Calidad de Vida Laboral DSS
- Departamento de Desarrollo de Personas DSS
- Departamento de Gestión de Personas DSS

*Subdirección Asistencial
 Dirección de
 Personal*

17. Revisión

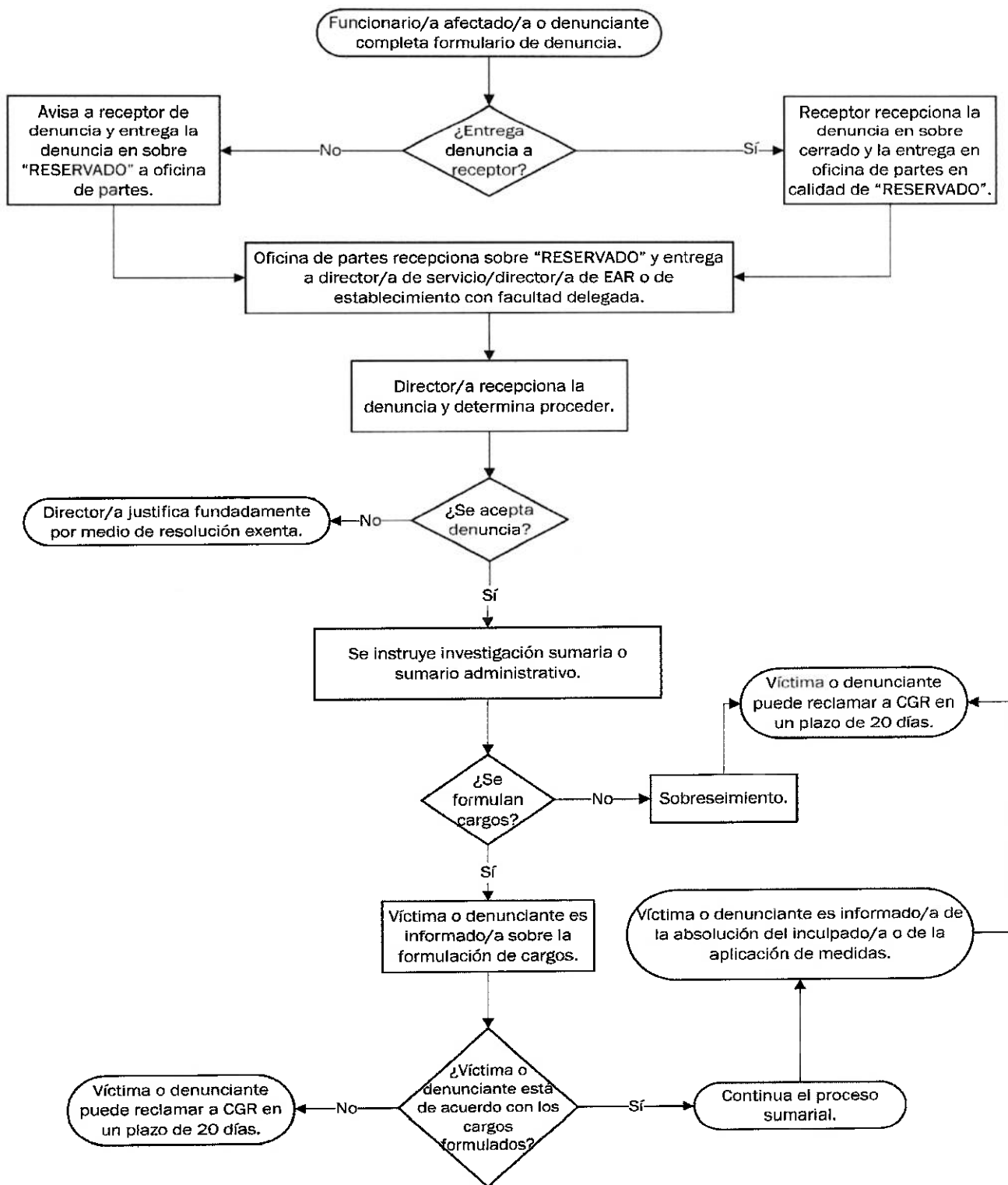
Registro de Modificaciones


Revisión	Registro de Modificaciones	Memorando que dispone (si corresponde)	
		Nº	Fecha
01	Aprobación Protocolo: Procedimiento de denuncia de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual.		30 de Noviembre de 2018
02	Actualización Protocolo: Procedimiento de denuncia de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual, según orientaciones del Servicio Civil y Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.		17 de Julio de 2019
03	Actualización Protocolo: Procedimiento de denuncia de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual, según orientaciones Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.		26 de Septiembre de 2019
04	Actualización Protocolo: Procedimiento de denuncia de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual.		30 de Diciembre 2020
05	Actualización documental al Protocolo: Procedimiento de denuncia de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual. Temática de Género y Violencia de Género.		Diciembre 2022
06	Actualización documental al Protocolo: Procedimiento de denuncia de Acoso Laboral y Acoso Sexual. Contexto entrada en vigencia Ley 21.643 (Ley Karin)		Julio 2024

PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA

PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Anexo 1: Flujograma Denuncia Acoso laboral y Acoso Sexual.



 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : SGDP002/2024
		Edición : 06
		Fecha : Junio 2024
		Página : 23 de 26
		Vigencia : 2024-2027
PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		

Anexo 2:

FORMULARIO ÚNICO DE DENUNCIA
POR ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA

1.- Fecha de ingreso de la denuncia: _____ de _____ de 202____.-


2.- Tipo de denuncia:

Marque el tipo de denuncia que usted presenta:

Tipo de denuncia	
Acoso Laboral	
Acoso Sexual	
Ambas conductas	
Otra (detalle)	

3.- Identificación del/la Víctima o Denunciante:

Nombre completo	
Rut	
Dirección	
Fono	
Calidad Contractual	
Estamento	
Cargo que desempeña	
Establecimiento donde se desempeña	
Jornada de Trabajo	


 <p>Gobierno de Chile</p>	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : SGDP002/2024
		Edición : 06
		Fecha : Junio 2024
		Página : 24 de 26
		Vigencia : 2024-2027
PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		

4.- Identificación del/la Denunciado/a:

Nombre de la persona denunciada (nombre y dos apellidos)	
Estamento de la persona denunciada	
Lugar de trabajo de la persona denunciada	
Relación jerárquica con la persona denunciada	Nivel Superior: <input type="radio"/> Igual nivel jerárquico: <input type="radio"/> Nivel Inferior: <input type="radio"/>
Cargo que desempeña la persona denunciada	
Anexo de la unidad donde trabaja la persona denunciada	

5.- Narración circunstanciada de los hechos objeto de la Denuncia

5.1 Descripción de los Hechos: usted debe describir detalladamente los hechos sucedidos en orden cronológico. Puede hacerlo a través de escritura "a mano" (letra legible) o en formato impreso. Puede agregar cuantas hojas requiera.

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : SGDP002/2024
		Edición : 06
		Fecha : Junio 2024
		Página : 25 de 26
		Vigencia : 2024-2027
PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		

5.2 Individualización de las personas que hubieren presenciado los hechos o que tuvieren información de lo acontecido (testigos): Nombre, lugares y fechas. *(Si usted no cuenta con testigos, ello no afecta la presentación de este formulario).*

Nombre y Apellidos	Numero de contacto o lugar de trabajo
1.	
2.	
Etc.	

6. Antecedentes que acreditan y/o acompañan la denuncia: (Marque con una X)

Imagen de WhatsApp	
Correo/s electrónico/s	
Fotografía/s o video	
Otro documento de respaldo (Especifique)	
No presento antecedentes adicionales	

Quien suscribe se hace responsable de sus dichos y las consecuencias de la denuncia, según el Protocolo de Denuncia de Acosos Laboral y Acoso Sexual del Servicio de Salud Aconcagua y la normativa legal vigente.


Nombre y Firma del Afectado/a o Denunciante

Importante:

Usted puede ingresar directamente su denuncia en la Oficina de Partes de su establecimiento dirigido al Director/a correspondiente, o bien puede entregarlo al Receptor/a de Denuncia de su establecimiento.

En ambos casos deberá llevar el Formulario y documentación anexa (según corresponda) en un **SOBRE CERRADO** rotulado **"RESERVADO"**, dirigido al Director/a correspondiente.

Si usted opta por ingresar su denuncia directamente en Oficina de Partes, no olvide informárselo al Receptor/a de Denuncia de su establecimiento con el objeto de hacer seguimiento a los plazos establecidos.

 Gobierno de Chile	PROTOCOLO SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Código : SGDP002/2024
		Edición : 06
		Fecha : Junio 2024
		Página : 26 de 26
		Vigencia : 2024-2027
PROTOCOLO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO		

RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA (Copia Receptor/a de Denuncia)

Nombre y Firma del/la Denunciante	Nombre y Firma del/la Receptor/a de Denuncia
Fecha:	



RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA (Copia Denunciante)

Nombre y Firma del/la Denunciante	Nombre y Firma del/la Receptor/a de Denuncia
Fecha:	

NOTA: Este registro no debe ir al interior del sobre. Debe entregarse una copia al denunciante y dejar una copia con el Receptor.